

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad
social:
el rol potenciador de los convenios educativos-laborales entre
municipios y ONGs.**

Rosario Marsiglia

Tutor: Fernando Panizza

2009

AGRADECIMIENTOS

No es casualidad que esta monografía contenga como marco teórico la Resiliencia. Esta palabra encierra aquellas fortalezas que todos tenemos y que nos permiten enfrentar las dificultades y seguir escudriñando en los sueños.

Son muchos los años transcurridos para Egresar de la facultad y debo reconocer que desde hace 9 años que estoy leyendo y repensando esta Monografía. Me ha llevado mucho tiempo el poder dar cierre a una etapa más en mi vida. Cierre que nos enfrenta a un cierre. Un título, para mi, es signo de que en el interior de uno mismo, se han podido elaborar, destrabar y entender muchos obstáculos en otros aspectos de la vida.

Tal vez suene un tanto intimista esta presentación para una monografía de grado pero la creo necesaria porque este trabajo implicó todo un proceso que fue mas allá de la definición del objeto de estudio, la búsqueda bibliográfica etc., fue un camino de muchas dudas. Y poder plasmar en mi trabajo algo de lo que sentí me da alivio y placer.

Es un tanto extraño pensar que una monografía, la haga una persona sola. Son muchas las personas, amigos, familia que han estado acompañando este proceso, desde las preguntas, desde el apoyo académico, desde la insistencia.

Son dos particularmente las personas a las que quiero agradecer profundamente el apoyo que me han brindado

- Rene Del Castillo quien me acompañó por muchos años en este viaje de dudas y certezas. Con sus palabras y su escucha me permitió y habilitó a responderme dudas, a entender significados y a seguir preguntándome.
- A Flavio Marsiglia, mi hermano, que desde muy lejos y también desde muy cerca me acompañó, me apoyo con sus conocimientos, con su experiencia, su paciencia y afecto. No encuentro las palabras para poder transmitir todo lo que mi hermano me ayudo para hacer de esta entrega algo real.

Agradezco además a Stephen Kulis por su especial apoyo en el análisis estadístico, a mis hermanos Javier Marsiglia y Teresita Marsiglia por sus numerosos apoyos y comentarios, a la Casa de la Mujer de la Unión y mis compañeros de trabajo por la información proporcionada y el compañerismo.

Son muchas más las personas a las que debo agradecer. No quiero olvidarme de Carlos, Ignacio y Martina (mi esposo y mis hijos) que cotidianamente me apoyaron con su tiempo.

Rosario Marsiglia

INDICE

<i>AGRADECIMIENTOS</i>	1
INTRODUCCION	3
1) MARCO DE REFERENCIA	5
1.1) DESDE UNA CONCEPCIÓN DE HOMBRE A UNA CONCEPCIÓN DE ¿POBREZA, VULNERABILIDAD, INTEGRACIÓN O EXCLUSIÓN SOCIAL?	5
1.2) TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO	10
1.3) MUJERES JÓVENES.....	12
1.4) OBSTÁCULOS Y POTENCIALIDADES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	13
1.5) INTERVENCIONES EDUCATIVAS LABORALES CON MUJERES – INVESTIGACIONES INTERNACIONALES	14
1.6) CONVENIOS EDUCATIVOS LABORALES	17
1.6.1) <i>El rol de municipios</i>	17
1.6.2) <i>Antecedentes desde la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM)</i>	19
2) MARCO TEORICO	21
2.1) TEORÍA DE LA RESILIENCIA Y EMPODERAMIENTO	21
3) OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	24
3.1) OBJETIVO GENERAL	24
3.2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
3.3) PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN (HIPÓTESIS)	24
4) PRESENTACION DE LA EXPERIENCIA	26
4.1) PRESENTACIÓN DE CASA DE LA MUJER DE LA UNIÓN.....	26
4.2) CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO “CASA DE LA MUJER DE LA UNIÓN – IMM”	27
5) METODOLOGIA	30
6) RESULTADOS	31
6.1) PERFIL DE LAS PARTICIPANTES	31
6.2) RESULTADOS CUANTITATIVOS	32
6.3) RESULTADOS CUALITATIVOS	35
7) ANÁLISIS	40
7.1) FORTALEZAS	41
7.2) DEBILIDADES.....	43
8) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFIA	48
ANEXOS	52

“...el principal objetivo de una política de la juventud es incrementar en los jóvenes la capacidad de comportarse como actores sociales, o sea de modificar su entorno social para realizar proyectos personales...”

Alain Touraine

INTRODUCCION

Este estudio busca hacer una contribución al desarrollo del conocimiento existente sobre la situación de las mujeres jóvenes en contexto de vulnerabilidad social e intervenciones sociales que contribuyan a su reinserción social. Se examinan los convenios educativos laborales como una posible intervención con la potencialidad de facilitar la inserción social y laboral de mujeres jóvenes. Como marco teórico se utiliza una perspectiva de Empoderamiento y de Resiliencia.

Las diferentes investigaciones sobre el tema de género y la experiencia acumulada en el trabajo con mujeres han mostrado que la inserción de las mismas conlleva mayores dificultades que la de los hombres. La mujer sale a la búsqueda de una inserción social y laboral llevando consigo roles tradicionales y estereotipados de esposa, madre y ama de casa. Roles de género que a su vez se ven más afianzados en las mujeres de bajos recursos socioeconómicos.

Esta investigación analiza la experiencia concreta de trabajo que viene realizando *La Casa de la Mujer de la Unión*, Organización No Gubernamental que ha trabajado en la implementación de estos convenios desde 1993, año en que se ha formalizado esta práctica. El interés por el análisis de este fenómeno e intervención surge en primera instancia por la larga experiencia que se tiene en la implementación de estos convenios en la ciudad de Montevideo y la escasa información y evaluación que hay sobre los mismos. No existe información sistematizada sobre el impacto a corto y largo plazo que estos convenios educativos laborales han tenido en la inserción social y laboral de jóvenes participantes.

En segunda instancia es importante considerar el número de jóvenes que se benefician de la participación en estos convenios. El número de jóvenes participantes en este tipo de intervención continúa creciendo año a año pero no existen datos confiables que ilustren el impacto en los mismos.

Estos convenios trabajan con una población que se encuentra en una situación de gran exclusión social, entendiendo que no solo están excluidos laboralmente sino también de espacios de participación social donde poder canalizar inquietudes propias del ciclo vital por el que están atravesando. Si bien estos convenios parecen ser una vía adecuada para contribuir a la deseada

inserción social y laboral de sus participantes, no se conocen estudios de impacto que evalúen sus niveles de efectividad.

El abordaje de este tema es una tarea compleja. El presente estudio es un intento a acercarse a esta problemática desde la experiencia de una Organización No Gubernamental (ONG) en particular. Es de desear que en futuro próximo se puedan realizar investigaciones que abarquen a todas o a un número representativo de ONGs que trabajen en el tema dentro del contexto montevideano. Solo así se podrá hablar de impacto de una forma confiable. Mientras tanto este esfuerzo contribuye al desarrollo conceptual, teórico y de medición. Los resultados de este estudio deben abordarse como resultados preliminares y exploratorios que sirvan como punto de partida para otros estudios representativos y con niveles más altos de confiabilidad y con resultados que puedan ser generalizados. Sin embargo el presente esfuerzo hace una contribución significativa al avanzar en el limitado conocimiento existente sobre el tema desde una perspectiva teórica y descriptiva.

El Primer Capítulo contiene un marco de referencia que resume los conceptos más relevantes del tema a ser estudiado. En el Segundo Capítulo se expone el marco teórico que guió el estudio, seguido por el Tercer Capítulo que introduce los objetivos y las preguntas de la investigación. En el Cuarto Capítulo se describe la presentación de la experiencia. En el Quinto Capítulo la metodología de investigación mixta utilizada y en el Sexto Capítulo los resultados de la misma. En el Séptimo Capítulo se efectúa el análisis y en el Octavo Capítulo las conclusiones y las recomendaciones surgidas a partir del estudio, seguidas por una breve mención sobre el rol del Trabajador/a Social en el fenómeno estudiado.

1) MARCO DE REFERENCIA

1.1) Desde una concepción de hombre a una concepción de ¿Pobreza, Vulnerabilidad, Integración o Exclusión Social?

Hablar de un marco de referencia es hablar de aquellos conceptos que intentan acercarnos al tema de investigación aquí desarrollado.

Mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social, es un tema en el que convergen la vulnerabilidad, la pobreza, la exclusión y la integración social, marcos conceptuales que van emergiendo como forma de dar una mayor comprensión al fenómeno de la pobreza que va tomando nuevas formas. Son nuevos análisis que trascienden lo económico y su medición.

Previo a acercarnos a una concepción de pobreza, vulnerabilidad, exclusión e integración social resulta fundamental acercarnos a una concepción de hombre de persona, que no incluye ni excluye lugar de procedencia, nivel socioeconómico, nivel educativo, sino tan sólo una concepción de hombre de ser en el mundo. Individuos internamente complejos y complejamente vinculados con otros y con su entorno.

Pichón Riviére entiende al hombre como producto y productor de una trama de vínculos. “entiendo al hombre como configurándose en una actividad transformadora, en una relación dialéctica mutuamente modificante con el mundo, relación que tiene su motor en la necesidad... El sujeto es sano en tanto aprehende la realidad en una perspectiva integradora y tiene capacidad para transformar esa realidad, transformándose a la vez el mismo”¹

Por otro lado Denise Najmanovich desde su libro “Redes el lenguaje de los Vínculos” plantea que el sujeto no es lo dado biológicamente, sino lo construido en el intercambio en un medio social humano, en un mundo complejo. Es a través de los vínculos sociales de afecto, de lenguaje, de comportamientos que el sujeto se va autoorganizando. Pero esta persona se va gestando dentro de un sistema social que genera sus propias relaciones sociales y de las cuales el individuo es motor esencial para que estas relaciones existan y se desarrollen.

Sin embargo no podemos olvidar que el hombre de hoy está inserto en un entramado de relaciones complejas, que vinculan lo económico y lo social. Por ejemplo hasta hace unos años podía observarse claramente lo que escribía J. L. Rebellato, cuando expresaba que vivíamos en una sociedad donde se imponían las concepciones neo liberales, a través de las cuales se denotaba un retroceso en las condiciones de vida, en el crecimiento solidario y en el desarrollo de la calidad de vida. Siguiendo a J. L. Rebellato el neo liberalismo más allá de abarcar un conjunto de posiciones teóricas, supone una concepción ideológica, ética y cultural, “las necesidades reales de los sujetos

son postergadas, pasando a un primer plano la consideración de las preferencias. Miseria, desempleo, marginación, exclusión, destrucción del medio ambiente se explica a partir de los efectos no intencionales de una estructura económica”².

Nuevamente reflexionamos acerca de que concepción de hombre surge dentro de un contexto tan complejo. Sobrado considera a la persona como el sujeto visto en sus relaciones sociales, encaminadas a la satisfacción de sus necesidades. “Necesidades que implican la necesidad de hacerse un lugar en el que se pueda hacer sonar su voz...”³. Existen espacios, tiempos comunes, donde las personas pueden hacer sonar su voz. Es en esos espacios y en esos tiempos con el otro, con la familia, con el barrio, donde se construye ciudadanía y se camina hacia la integración.

Es necesario hablar de integración cuando se habla de exclusión y de vulnerabilidad, y hacer un recorrido por las nuevas dimensiones que se han dado en torno al concepto de pobreza.

En esta investigación se desarrollará con mayor profundidad la concepción de estructura de oportunidades propuesta por Ruben Katzman y en especial se dará mayor atención al concepto de Capital Social el cual permite dar luz al análisis del tema monográfico ya que pone el acento en las potencialidades, capacidades y recursos de las personas.

La pobreza ha estado tradicionalmente asociada a la privación de ciertas necesidades materiales consideradas básicas (alimentación, vivienda, salud, etc.). Esta concepción de pobreza basada en la carencia, está relacionada con las formas de medición de la misma, como son la línea de pobreza y grado de satisfacción de necesidades básicas. Existe un consenso cada vez mayor de incluir otras dimensiones no materiales, como las carencias en torno al ejercicio de derechos o de libertades, a capacidades de realización, a tener «poder para» llevar una vida gratificante.

En un contexto donde se observa un proceso de polarización social con segregación territorial, disminución de relacionamiento entre personas de diferentes condiciones (Giorgi 2004), se hace necesario hablar de complejidad, de multicausalidad y de diferentes formas de pobreza. Como señala R Castel (1995): “Cuando sobre las personas recae la adjudicación de cierta “inutilidad social” quedan también descalificadas en el plano cívico y político. La ausencia de proyecto personal “hace difícil hablar en nombre propio aunque sea para decir no”.

Se podría considerar que el término de Exclusión Social supera al de pobreza, en la medida en que no se define en términos puramente económicos sino de un tipo más amplio de participación en la sociedad.

¹ Ana P. de Quiroga “Enfoques y Perspectivas en Psicología Social”

² José Luis Rebellato. “La Eneucijada de la Ética”

³ Enrique Sobrado “Acerca de ser sujeto”

Aunque no existe acuerdo entre los autores, las causas de la exclusión social son multidimensionales y se enmarcan en un proceso de pérdida de integración o participación del individuo en la sociedad en uno o varios de estos ámbitos:

- Económico (en la producción o en el consumo)
- Político-legal (participación política, sistema administrativo, protección social, etc.)
- Social-relacional (ausencia de redes o problemática dentro de las redes sociales o familiares)

La Vulnerabilidad es un concepto utilizado por algunos autores para describir una zona intermedia entre la integración y la exclusión social. Una persona vulnerable es aquella cuyo entorno personal, familiar-relacional, socio-económico o político-administrativo padece alguna debilidad y, en consecuencia, se encuentra en una situación de riesgo que podría desencadenar un proceso de exclusión social. Aunque la vulnerabilidad a veces se identifique simplícidamente con la pobreza (entendida habitualmente como carencia de ingresos o de consumo), en realidad incluye también otros elementos, como la inseguridad, la indefensión y la exposición al riesgo. Al igual que la exclusión, la vulnerabilidad contempla diversas dimensiones de la privación, incluyendo las percepciones subjetivas de las propias personas sobre su situación. Quizás la mayor diferencia entre vulnerabilidad y exclusión radique en que la primera gira en torno al concepto de riesgo ante una crisis potencial. (Diccionario de Acción Comunitario y Cooperación al Desarrollo)

El nivel de riesgo será mayor o menor dependiendo del grado de deterioro del entorno.

La Inclusión o Integración Social es un proceso que asegura que todas las personas tienen las oportunidades y los recursos necesarios para participar plenamente en la vida, económica, social y política. La inclusión social está relacionada con la integración, la cohesión, la justicia social. Es la posibilidad de participación igualitaria de todos sus miembros en todas las dimensiones sociales (económica, legal, política, cultural, etc.).

Arocena plantea que integración no es un término contrario a diversidad o heterogeneidad. Puede haber integración de lo diverso o de lo heterogéneo, sin que se eliminen las diversidades o las heterogeneidades. Este autor plantea que para que sea posible hablar de integración, debe existir un espacio y un tiempo común a un conjunto de individuos o grupos. Es decir que más allá del grado de diversidad, de heterogeneidad o de conflictos que exista en ese conjunto, las relaciones sociales deben encontrar formas de desarrollarse, de comunicar, de existir como relaciones y no como patologías relacionales. Excluido es aquel que se encuentra fuera de ese espacio y tiempo común. La exclusión es el fenómeno vivido por aquellos que son relegados en el no sentido, fuera de toda posibilidad de acceso al poder. (1996)

Hablar de exclusión es hablar de “proceso” y no de una situación estable, y que, por tanto afecta de forma cambiante a personas y colectivos y no a grupos predeterminados. La exclusión se

caracteriza por una distribución de riesgos sociales mucho más compleja y generalizada. Riesgos que pueden trasladar hacia zonas de vulnerabilidad y exclusión a todo tipo de personas y colectivos, en diversos momentos de sus ciclos vitales. (Plan nacional para la Inclusión Social (2001) Anexo I Diagnostico de Situación, p.2) ⁴

Juárez y Renes ⁵ han analizado la idea de proceso y distinguen tres zonas recorridas por los procesos de dualización en la vida social:

1. Zona de integración: caracterizada por un trabajo estable y por unas relaciones familiares y vecinales sólidas.
2. Zona de vulnerabilidad: Zona inestable en lo que se refiere al empleo y a la protección, con las consiguientes repercusiones en los soportes familiares y sociales.
3. Zona de exclusión: Se construye desde la inestabilidad en el empleo, la renta y la desprotección, pero conformada como expulsión y no simplemente como precarización o como carencia. Pero, además, se combina el aislamiento social.

Profundizar en la zona de vulnerabilidad es hacer referencia a la zona en la que se encuentra la población objeto de este estudio. El concepto de vulnerabilidad permite poner el acento en los componentes dinámicos de las diferentes situaciones y plantear que no todas las personas, no todas las familias, ni las comunidades son afectadas de la misma manera por las condiciones adversas. Ante estas situaciones adversas o factores de riesgo hay personas que caen en situación de pobreza y otras que no, hay otras que caen y vuelven a salir, y hay familias o personas que no logran salir y se van sumando a un deterioro progresivo. Hablar de situación adversa, factores de riesgo y protectores es hablar de Resiliencia, es hablar de personas de familias que han logrado hacer sonar su voz o decir no, tema que será abordado en el marco teórico junto al Empoderamiento. Ambas teorías son transversales a este trabajo monográfico.

El enfoque de vulnerabilidad pone el acento en los activos y no en las carencias, en las posibilidades de movilizar recursos y capacidades, en el análisis de las diferentes estrategias que las familias y las personas han desarrollado para salir de situaciones adversas.

Desde esta perspectiva se establece entonces una relación entre el grado de vulnerabilidad, los recursos disponibles y las capacidades para gestionarlos, para manejarlos (Zaffaroni 2006)

Katzman y Filgueira a fines de los noventa desarrollaron el enfoque de Activos, Estructura de Oportunidades y Vulnerabilidad Social.

⁴ Tomado de Estud. Pedagog. V.34 n1Valdivia 2008

⁵ Juárez, Miguel, Víctor Renes Ayala y otros (1995) Población, estructura y desigualdad social.

Por un lado tenemos en el nivel macro social los componentes que configuran la estructura de oportunidades (mercado, estado, sociedad) y a nivel microsocio el Capital Humano de los miembros del hogar, los recursos que movilizan, el Capital Social y familiar (ídem anterior).

Los Activos desde este punto de vista serían el “conjunto de recursos materiales e inmateriales sobre los cuales los individuos y los hogares poseen control y cuya movilización permite mejorar su situación de bienestar o por lo menos evitar el deterioro de sus condiciones de vida”. La posibilidad de que los recursos se transformen en activos depende de los estilos de desarrollo, de las características de cobertura de los programas del estado, de las características del tejido social de la comunidad y de la familia. Todos estos factores inciden en la posibilidad de que esos recursos efectivamente puedan ser utilizados como apoyos para alcanzar un mayor bienestar social. (Zaffaroni 2005)

Los Activos pueden agruparse en tres tipos principales:

- **Capital Físico.** Incluye el capital financiero y el físico propiamente dicho que puede materializarse en la propiedad de bienes que permiten producir o en la vivienda.
- **Capital Humano.** Refiere al estado de salud, al nivel de educación y/o calificación que cada persona ha logrado, a sus destrezas y habilidades. Son los elementos con los que las personas cuentan para enfrentar las distintas situaciones de la vida.
- **Capital Social.** A nivel individual tiene que ver con la capacidad de movilizar apoyos de otras personas sin recurrir a la fuerza. A nivel comunitario se habla en relación a las normas compartidas, a las relaciones de confianza mutua, a la valoración compartida de las instituciones.

Por Pasivos se entiende el conjunto de barreras materiales y no materiales para la utilización de los recursos del hogar. Es aquello que impide el aprovechamiento de las oportunidades y la acumulación de los Activos.

Siguiendo a Zaffaroni “la comprensión de cómo operan estos procesos resulta esencial para identificar alternativas de transformación... Si nos quedamos simplemente en el planteo de políticas a nivel macro, grandes respuestas uniformes para situaciones muy diversas, probablemente no vamos a lograr encontrar caminos que permiten salir a todas las personas afectadas. Tenemos que hilar mucho mas fino para poder lograrlo. (Zaffaroni 2006).

En el presente trabajo, se desarrolla con mayor profundidad el tema del Capital Social considerado un insumo fundamental para el análisis final de este estudio monográfico.

Robert Putnam (1993) afirma que el Capital Social tiene relación directa con los mecanismos o aspectos de la organización social (como las redes, las normas y la confianza) que facilitan la coordinación y cooperación para recibir beneficios mutuos (tomado de Longo 2003).

Siguiendo a esta autora los bienes socioemocionales son constitutivos de cualquier relación que las personas entablan con su medio. Debido a ello los sujetos se vinculan afectiva y no solo materialmente con su entorno. Por eso, la confianza es la base de la reciprocidad (presente y futura), ya que constituye el pilar sobre el cual se construyen las relaciones de simpatía hacia otros.

Longo nuevamente tomando a Putnam plantea que las redes de relaciones que se derivan del Capital Social acumulado, facilitan la coordinación y la comunicación y amplían la información. El haber de Capital Social- como la confianza y las redes- tienden a auto reforzarse y acumularse. La colaboración exitosa construye contactos y confianza que facilitan la colaboración futura en otras actividades distintas a las que generaron los vínculos iniciales.

Se plantea que el Capital Social se convierte en un medio para obtener otro tipo de capital por ejemplo económico (mayores ingresos, prestamos etc.) o cultural (formación saberes, acreditaciones, etc.) lo que a su vez implica relaciones nuevas en nuevos ámbitos antes desconocidos redundando en un aumento del Capital Social invertido inicialmente.

Longo plantea una clasificación de Capital Social realizada por Robison. Esta clasificación va a depender de la intensidad de las relaciones.

- **Capital Social de Vínculos.** Serían las relaciones sociales más íntimas o cercanas. Este tipo de relaciones implican un pacto o vínculo de unión muy intenso, derivado de rasgos comunes entre las personas heredados o creados dentro de contactos personales frecuentes y quizás fuera de los compromisos cotidianos.
- **Capital Social de Nexo.** Se trata de aquellas relaciones basadas en sentimientos de unión de intensidad moderada del tipo del respeto, la confianza, como la que existe entre colegas, compañeros de trabajo, personas que tienen las mismas responsabilidades. Se trata del Capital Social generado entre personas o grupos con igual estatus y recursos.
- **Capital Social de Puente.** Se trata de aquellas relaciones que conectan sujetos con diferentes montos y tipos de recursos.

1.2) Transformaciones en el mundo del trabajo

Katzman plantea cuatro transformaciones, entre las más importantes que se están dando en el Mercado de Trabajo:

- **Mayor Precariedad de los Empleos.** Hay menos empleos que están cubiertos por prestaciones sociales.
- **Mayor Inestabilidad Ocupacional.** No solo porque la gente cambia de trabajo con mayor frecuencia sino también porque entra y sale del Mercado Laboral con mayor frecuencia.
- **Debilitamiento de la Centralidad del Mercado de Trabajo** como referente central en la formación de identidades y de la ciudadanía. Históricamente el Trabajo ocupó un lugar medular en el proceso de la construcción de la identidad, de la ciudadanía y de la integración social. Los sujetos definían su lugar en la sociedad a partir de la posición ocupada en la estructura productiva.
- **Crecientes disparidades de ingresos entre trabajadores calificados y no calificados.**

Particularmente los problemas del Mercado de Trabajo afectan de una manera crítica a los jóvenes pobres uruguayos quienes además de no tener la oportunidad de acceder a un empleo, tampoco completan la formación (la mayoría abandonan sin haber terminado el ciclo básico).

Como plantea Claudia Jacinto los segmentos más dinámicos del Mercado Laboral a los que se accede por nivel educativo o saberes de distinto tipo, se cierran cada vez más para los jóvenes menos favorecidos. La segmentación del Mercado de Trabajo les deja a estos jóvenes nichos ocupacionales muy estrechos tanto en relación a las tareas a las que acceden como a las condiciones de las mismas.

En muchos casos el desempleo lleva a los jóvenes a aceptar trabajos informales, precarios o de mala calidad, que los conducen a un mundo de discriminación y explotación. Todo sea por satisfacer necesidades, pero esto degenera en un círculo vicioso donde los jóvenes no estudian ni trabajan, por falta de oportunidades o por acumulación de frustraciones o malas condiciones laborales.

El trabajo para los jóvenes como para los demás grupos sociales constituye una fuente de socialización significativa, un espacio proveedor de Capital Social. La salida del sistema escolar y la confrontación con el Mercado de Trabajo constituyen un momento esencial de construcción de una identidad, que hoy se ve inmersa dentro de un Mercado de Trabajo en crisis. Por tanto esta acumulación de Capital Social se ve muy desfavorecida en los jóvenes ya que son los que presentan mayores tasas de desempleo y subempleo, condiciones de contratación deficientes en situaciones precarias, sin protección y sin estabilidad.

Los riesgos de exclusión derivados de la no participación de un espacio y tiempo común, por la ausencia o fragmentación del trabajo, afectan directamente a los jóvenes, ya que se enfrentan con

una disminución de sus oportunidades de inserción laboral y social y por lo tanto mayores limitaciones en su Capital Social (Longo 2003)

Si uno indaga en la biografía de estos jóvenes vulnerables se observa que sus padres y muchas veces sus abuelos no se han desempeñado en el Mercado Laboral formal, situación que aumenta la segregación tanto laboral como cultural.

Datos del año 2005 establecen que más de 66.000 adolescentes y jóvenes pobres, de entre 12 y 27 años, no estudian, no trabajan y tampoco buscan trabajo. A estos datos se agrega que 47.000 jóvenes buscan integrarse a través del empleo y no lo consiguen. (Javier Lasida 2005)

1.3) *Mujeres Jóvenes.*

Según el informe de la OIT sobre tendencias mundiales del empleo en las mujeres, en 2007 trabajaban 1.200 millones de mujeres en todo el mundo. Esto implica un aumento de 18,4 por ciento durante una década. Sin embargo durante ese período también aumentó el número de mujeres desempleadas de 70,2 a 81, 6.

Las tasas de participación de las mujeres siguen siendo – a pesar de los innegables avances realizados- mucho más bajas que las de los hombres. El desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, en particular a las más jóvenes y con menores niveles de educación. Se encuentran mayores proporciones de mujeres en los empleos de mala calidad, sin protección de la seguridad social, proceso vinculado a la flexibilización y tercerización (Rosario Aguirre 2002)

La división sexual del trabajo ha adjudicado a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva en las tareas de atención y cuidado (lo cual se relaciona con el sector de los servicios). En el sector productivo la participación de las mujeres es muy baja, o si participan lo hacen en lugares muy alejados de los ámbitos de toma de decisión. Se les adjudica las tareas más rutinarias, menos creativas, alejándose de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con perspectivas de crecimiento.

Las mujeres siguen afectadas con el más alto índice de desempleo, perciben menos remuneración en trabajos de igual valor, son sometidas a criterios de selección más rigurosos y muchas veces se les exige mayor nivel educativo para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres.

La segregación de las mujeres se manifiesta de dos formas diferentes: horizontal (mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel) y vertical (distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional)

Sara Silvera plantea: "... La naturalización del trabajo reproductivo y la adjudicación de la responsabilidad casi exclusiva de la crianza de los hijos y de las tareas domésticas constituyen uno

de los principales obstáculos que las mujeres han debido enfrentar, que determina un desigual acceso y control a los recursos, que se expresa en debilitamiento de la autoestima, de la confianza en sí mismas y del desempeño social y laboral, así como mayor vulnerabilidad ante la violencia familiar y sexual e inequidad en el consumo de bienes en el hogar. Todo ello hace que las jóvenes renuncien al empleo, o que tengan que compaginar ambas tareas, en un modelo de “doble presencia”, con la consiguiente multiplicidad de roles y debilitamiento de su tiempo, atención y energías...”⁶

El Empoderamiento económico de las mujeres está estrechamente relacionado con sus posibilidades de participar en el Mercado de Trabajo y con las condiciones que enfrentan quienes logran encontrar un empleo.

1.4) Obstáculos y Potencialidades desde una Perspectiva de Género

Desde una perspectiva de Empoderamiento y Resiliencia, este estudio considera variables que pueden facilitar u obstaculizar la inserción educativa laboral de mujeres jóvenes. Algunas de estas variables han sido tradicionalmente relacionadas con una perspectiva tradicional de género y roles de género y por lo tanto se han identificado como barreras u obstáculos que impiden una inserción laboral y educativa de las mujeres por el simple hecho de ser mujeres. Por ejemplo, la maternidad y ser casada o vivir en pareja se han visto como barreras que impiden u obstaculizan la inserción laboral educativa. Si bien esta perspectiva se mantiene en vigencia hay otras perspectivas desde un punto de vista de redes sociales y de apoyo que ven la maternidad como una motivación, y el tener pareja estable como una fuente de apoyo. Esta perspectiva alternativa lleva a analizar estas asociaciones de una forma menos estereotipada y está abierta a la posibilidad de que la maternidad y una pareja estable pueden llevar a una mayor inserción educativa laboral.

Otras variables importantes a ser consideradas en este estudio son la edad de las mujeres participantes, su nivel educativo y su experiencia laboral previa. La edad de las participantes tiende a evaluarse como un factor protector o como un factor de riesgo. Desde un punto de vista evolutivo, algunos estudios indican que más edad es un factor protector que promueve una participación más regular y niveles de madurez y compromiso mayores con las intervenciones. Nivel educativo y experiencia laboral previa son generalmente identificados como factores protectores, con una relación positiva con niveles de éxito en programas de intervención educativo laboral.

⁶ Sara Silveira Cinterfor-OIT Uruguay “La dimensión de género y sus aplicaciones en la relación entre juventud, formación y trabajo”

La identidad de la mujer, muchas veces se construye dando cumplimiento al imperativo social de “ser para otros” y la postergación del “ser para sí”. Esto puede llevar a que las mujeres queden limitadas al espacio privado, convirtiéndose en un obstáculo para la concreción de proyectos personales que contengan los deseos y necesidades de las mujeres jóvenes.

El convenio en sus dos dimensiones: lo educativo y lo laboral es un espacio propicio para que las jóvenes mujeres ensayen y concreten la elaboración de proyectos personales, “un espacio de aprendizaje que implica la resignificación de las prácticas cotidianas a través de la reflexión y el análisis...”⁷

1.5) Intervenciones Educativas Laborales con Mujeres – Investigaciones Internacionales

Internacionalmente en el mundo occidental se observa la aplicación de las siguientes modalidades:

- Inserción Laboral Inmediata,
- actividades que lleven al Desarrollo del Capital Humano,
- experiencias de Trabajo Concreto en la Comunidad (pasantías), e
- Incentivos Financieros (Gustavson 1997)

La combinación de estas cuatro modalidades parece aumentar las probabilidades de que las participantes consigan y mantengan empleo permanente que las lleve a la autosuficiencia y a la reinserción social.

Cuando se estudian comunidades no occidentales o comunidades en vías de desarrollo, se agrega acceso a redes y apoyo de servicios sociales y ONGs.

La modalidad de **Inserción Laboral Inmediata** se popularizó en los Estados Unidos durante los años 90 como parte de la política social “de la responsabilidad personal”. Surgió en parte debido a los resultados de investigaciones que documentaron que las intervenciones tradicionales que se basaban solamente en educación, capacitación y desarrollo de Capital Humano no produjeron mayores índices de empleo fijo o una reinserción social duradera (Blank, 2002). En consecuencia, el énfasis cambió de solo capacitación a una modalidad de Inserción Laboral Inmediata (también llamada “trabajar-primero”). Durante los años noventa se llevaron a cabo estudios aleatorios que concluyeron que los ingredientes más importantes para garantizar una Inserción Laboral Inmediata son la búsqueda activa de empleo, el apoyo sistemático de esos esfuerzos, y facilitar el proceso de identificación de puestos de trabajo adecuados para las

⁷ Manual para facilitadores/facilitadoras Vida con Proyectos PNUD; JUNAE; PROI MUJER

participantes (Evaluation and Data Development Strategic Policy, 1996). Cabe observar que la aplicación de esta modalidad se sirve de estructuras y servicios proactivos que asisten a las mujeres a encontrar y mantener un trabajo permanente. Un supuesto de aplicación de la misma es que los trabajos son abundantes y accesibles para las mujeres, incluso para aquellas con habilidades o destrezas de trabajo muy bajas (Handler, 2002). De alguna forma esta perspectiva adhiere a la teoría de la oportunidad (Banerjee 2005), que sugiere que la gente trabaja según las oportunidades que tienen a su disposición. En este sentido, la Inserción Laboral Inmediata aumenta las oportunidades de conseguir trabajo a través del apoyo y la motivación que se les brinda a las participantes, identificando trabajos adecuados y asignando a las participantes a esos trabajos. Se entiende que esta teoría sigue una perspectiva liberal de bienestar social, que motiva a la gente a que tome las mejores decisiones que tengan a su disposición para su bienestar y su beneficio (Esping-Andersen 1990). Se asume a su vez, la existencia de un Mercado Laboral saludable y mecanismos que faciliten la inserción laboral efectiva de mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

Respecto a la modalidad de **Desarrollo de Capital Humano**, existen algunas interrogantes acerca de la reinserción social y laboral de mujeres en estos programas de asistencia (Blank, 2002). Se dispone de evidencia empírica acerca de su efectividad con mujeres desempleadas o que buscan ingresar al Mercado Laboral por primera vez (Evaluation and Data Development Strategic Policy, 1996; Plimpton & Nightingale, 2000). La capacitación laboral por sí sola parece ayudar a las participantes de estos programas de asistencia a conseguir trabajos estables en sociedades más homogéneas y con menos diferencias de clase social como por ejemplo Finlandia (Malmberg-Heimonen & Vuori, 2005). La eficacia de la capacitación laboral y Desarrollo de Capital Humano tiende a basarse en la premisa de que no hay suficientes trabajos en el Mercado Laboral y que por lo tanto la gente necesita aumentar su Capital Humano para poder competir mejor por los escasos trabajos disponibles. Las intervenciones basadas en el Desarrollo del Capital Humano no han tenido tanta efectividad y varios estudios han identificado serias limitaciones en el enfoque (Lafer 2002; Nudelman 2000). Una explicación es que las participantes se gradúan de programas de asistencia (welfare) cuando tienen la voluntad de hacerlo y no solo la capacitación adecuada, ya que muchas mujeres en programas de asistencia pueden ser empleadas en posiciones con bajos requerimientos de capacitación (Lafer 2002). Capacitación y voluntad, sin embargo, son parte del Capital Humano que a su vez es parte de la teoría de Empoderamiento (Darby 1996). A través del Empoderamiento se aumenta la capacidad de la persona y su autodeterminación (McWhirter 1994). Cabe la observación de que según algunos autores los resultados de efectividad de programas de Desarrollo del Capital Humano fueron mucho más positivos en estudios que incluían en sus muestras mujeres que no estaban en programas de asistencia pública (Plimpton y Nightingale, 2000). Los programas

de Desarrollo de Capital Humano, especialmente los de capacitación laboral, también exhiben impactos diferenciados por edades, donde las participantes más jóvenes a la vez que las de más edad parecen beneficiarse menos que las mujeres de edades medianas (Heckman y Lochner, 1999; Lafer, 2002). La eficacia más baja entre gente joven puede estar conectada con su falta de experiencia profesional y sus limitadas habilidades sociales y laborales. Por lo tanto, la capacitación laboral es menos eficaz entre gente que tiende a ocupar los puestos menos especializados y peor pagados (King, Olson, Lawson, Trott, y Baj, 2000).

La modalidad de **Incentivos Financieros** ayuda a las participantes de programas de asistencia pública a conseguir trabajo y a dejar de depender de esos pagos (Kilkey y Bradshaw 2001). Estos incentivos parecen ser eficaces con esta población (Evaluation and Data Development Strategic Policy, 1996; Blank, Card y Robins, 2000). No hay investigaciones que incluyan poblaciones pobres pero no recibiendo ayuda financiera del estado. De cualquier manera, los programas de Incentivos Financieros se basan en la teoría de opciones racionales, la cual mantiene que el individuo tiene la capacidad de hacer algo que lo/la beneficia (Epstein 1997; Thau, Bennett, Stahlberg y Werner, 2004). De esta manera la motivación o el Empoderamiento no son necesarios para alcanzar las metas del programa.

La modalidad de **Pasantías o Experiencias Laborales en la Comunidad** está relacionada con los modelos de Inserción Laboral Inmediatas, desarrollo de Capital Humano y justicia recíproca (Banerjee 2005). Estas experiencias de inserción laboral en la comunidad proveen una oportunidad de experiencia laboral más contenida, redes de conexión con trabajos y oportunidades, crecimiento personal y mejoramiento de habilidades sociales y laborales (Jennings & Krane 1998). Estas Pasantías son justificables aunque en algunos casos no cumplan los objetivos laborales y de desarrollo humano. Las experiencias representan una aplicación del principio de trabajo por paga que requiere que individuos que reciben ayuda financiera hagan algo en cambio por esos pagos (DeRoche, 2001). De esta manera, las Experiencias Laborales o Pasantías Comunitarias no son muy exitosas en su impacto en la inserción laboral o en disminuir la dependencia de mujeres en ayudas públicas (Heckman y Lochner, 1999). Sin embargo, desde la perspectiva de la teoría de decisiones racionales, estos programas dan el mensaje a las participantes de que deben dar algo en cambio de la ayuda financiera lo cual puede disminuir la actitud de dependencia y a largo plazo llevar a conseguir empleo permanente (Friedlander, Greenberg y Robins, 2000). Las participantes que no quieren participar de estas pasantías generalmente abandonan los programas y se acogen a programas de enfoque más asistencialista. Esto lleva a que la efectividad de estos programas sea difícil de medir debido al tiempo que puede llevar alcanzar los resultados deseados (Gordon y James-Burdamy 2002).

En contextos sociales y económicos de exclusión parecería adecuado combinar estos modelos. Pero esta combinación debe controlarse por el factor edad, sabiendo que participantes jóvenes serán más resistentes a la intervención. Actividades diferentes parecen ser necesarias para alcanzar los deseados niveles de efectividad con participantes más jóvenes. Estas decisiones deben ser tomadas en conjunto con las participantes y basadas en sus necesidades sentidas. Este proceso participativo aumentará su motivación y sentido de Empoderamiento y a la larga la efectividad de la intervención.

Con poblaciones no occidentales se encontró que programas que incluyen un componente de Desarrollo Humano y de Capacitación ayudaron más a las participantes menos capacitadas laboralmente (Tang y Cheung, 2007). Estos resultados contradicen los resultados de otras investigaciones en países desarrollados del hemisferio norte. Si se usan los principios de escasez o utilidad marginal para interpretar estos resultados, se puede concluir que en países en vías de desarrollo darle ayuda a los que menos capacitación tienen arrojará mejores resultados (Davies, Fernández y Nomer, 2000). Pero para que las mujeres con menos capacitación tengan una inserción social y laboral duradera, es necesario que estén vinculadas a redes de apoyo que nutran su sentido de Empoderamiento y motivación en los niveles deseados (Tang y Cheung, 2007).

El conocimiento existente sobre intervenciones educativo laborales con mujeres jóvenes ha sido en su mayoría sistematizado en el hemisferio norte. Hay mucha escasez de información acerca de las necesidades y de las potencialidades de las mujeres de países en vías de desarrollo. Es importante resaltar que se han hecho importantes esfuerzos de sistematizaciones en el cono sur pero no desde un punto de vista específico de género.

Hay necesidad de desarrollar más conocimiento sobre la efectividad de estrategias específicas utilizadas por distintos actores sociales para responder a las necesidades de las mujeres en su contexto social. Este estudio es un acercamiento en esa dirección.

El estudio en general, sus preguntas de investigación específicas y su metodología serán guiadas por un marco teórico de Empoderamiento y Resiliencia.

1.6) CONVENIOS EDUCATIVOS LABORALES

1.6.1) El rol de municipios

En particular este estudio analiza la experiencia concreta de un convenio educativo-laboral llevado a cabo por una ONG en convenio con el municipio de la ciudad de Montevideo-Uruguay. Este tipo de convenios se vienen llevando a cabo formalmente desde el año 1993 por parte de la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM) y diferentes organizaciones sociales que trabajan con

jóvenes en situación de vulnerabilidad social. “Por iniciativa de algunas ONGs que venían realizando actividades con jóvenes en situación de riesgo social, la administración municipal frentista (de la coalición política en el gobierno municipal llamado Frente Amplio) comienza a realizar acciones educativas que se combinarán con prácticas laborales.”⁸

Es notorio que cada vez más las competencias y funciones municipales no se agotan en la prestación eficiente y eficaz de los servicios tradicionales tales como vialidad, limpieza, iluminación, higiene, tránsito, etc. Las actividades derivadas de los nuevos roles vinculados a la promoción del desarrollo económico y social, pasan a ocupar espacios cada vez más importantes en la agenda de asuntos y en el porcentaje de los recursos que manejan las administraciones locales.

Como plantea Javier Marsiglia “la ampliación de la agenda pública local ha implicado la asunción de nuevos roles para los gobiernos regionales y locales. Este fenómeno ha acaecido ya sea por el traspaso formal y efectivo de competencias desde el nivel central, como por la mayor presión de las demandas ciudadanas sobre el rostro indudablemente más visible del estado: el gobierno local.”

Pero para hacer frente a los retos de este nuevo escenario, los gobiernos locales tienen que modernizarse. El fortalecimiento institucional resulta un requisito ineludible. Las transformaciones mencionadas, exigen a estas entidades un desempeño proactivo en el desarrollo de su territorio y en el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. El rol de los municipios como agentes de desarrollo los obliga a incrementar los niveles de respuesta hacia su población, en áreas hasta hace poco tiempo prácticamente desconocidas.

Entre los retos de los actuales gobiernos locales, se encuentran el de favorecer y generar la dinámica integral del desarrollo, en la cual participe la diversidad de agentes y actores de la comunidad local. También se requiere su intervención como entidad facilitadora e impulsora de las actividades de la comunidad, económicas y sociales, no debiendo, por ello suplantar a los actores privados en la producción de bienes y servicios, excepto en aquellas áreas que considere de interés estratégico. (Javier Marsiglia)

Tradicionalmente las políticas de empleo son potestad del gobierno central, más específicamente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero en los últimos años los municipios han tenido un rol activo en la implementación de programas sociales generadores de ingresos (por ejemplo el programa de “Jornales Solidarios” y los convenios educativos laborales).

Los municipios pueden establecer canales de comunicación y coordinación, con una diversidad de actores sociales: organizaciones, universidades, empresarios... (Mazzotti 2002).

⁸ Montevideo Construyendo Equidad. Una mirada de género desde los presupuestos.

La clave del desarrollo de respuestas diferenciales, orientadas al desarrollo de ciudadanías, se centra en las formas como se selecciona la contraparte municipal y como se establecen los términos de intercambio. Los Municipios pueden desarrollar un conjunto articulado de programas que atienden la cuestión de empleo, fomento de iniciativas económicas, generación de ingresos y subsidios, complementarios entre si y propulsores de mejora de la calidad de vida y desarrollo de sujetos autónomos. (Mazzotti 2002)

1.6.2) Antecedentes desde la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM)

La política de Convenios educativos laborales entre la IMM y las ONGs se origina en los primeros años de la década de los 90. En el año 1993 se formalizan estas iniciativas particulares en una política general de la administración municipal, a partir de la resolución N° 13754/93 del 27 de diciembre de 1993.

Por medio de esta resolución se faculta al Departamento de Actividades Descentralizadas a abrir un registro, de carácter abierto a todas las ONGs que trabajen con jóvenes en situación de vulnerabilidad social con el fin de celebrar convenios que permitan darles a los jóvenes la oportunidad de una experiencia laboral en Servicios de la propia IMM.

A este registro ingresan las ONGs que cumplen con los siguientes requisitos:

- Antecedentes de trabajo con jóvenes en situación de vulnerabilidad social
- Contar con una propuesta pedagógica que apunte al desarrollo psicosocial del joven tomando el trabajo como herramienta educativa.
- Implementar un acompañamiento de la experiencia laboral para la creación de hábitos de trabajo con proyección de futuro.

El 26 de enero de 1998 por resolución 250/98 se resuelve la creación de la Unidad de Convenios que a la fecha dependía de la División Promoción Social del Departamento de Descentralización.

Sus cometidos a la fecha y hasta la actualidad son:

- Coordinación con las ONGs integrantes del registro que lleva la IMM.
- Elaboración de los pliegos respectivos para los llamados a licitación.
- Convocatoria a ONGs y funciones de coordinación con las mismas.
- Formalización de Convenios.
- Seguimiento técnico-pedagógico y control (administrativo y de Gestión) de los convenios.

Actualmente la **Unidad de Convenios** depende del Departamento de Desarrollo Social y dentro de este departamento de la División de Políticas Sociales cuyos objetivos generales son:

“Contribuir a consolidar la estructura democrática de la sociedad a través del fortalecimiento de constitución de ciudadanía y de participación, para mejorar la calidad de vida de la población, especialmente de aquellos sectores que se encuentran en situación de pobreza y marginalidad”

En tanto la Unidad de Convenios actualmente tiene como objetivo general “brindar oportunidades educativas de inserción y aprendizajes de hábitos de trabajo y de socialización dirigido a población joven en situación de riesgo social, cuyas edades están comprendidas entre los 18 y 29 años”.

Los objetivos generales de esta POLITICA SOCIAL son:

- Para la población objetivo:
 - Proporcionarle instrumentos que contribuyan a la generación y/o búsqueda de oportunidades laborales
 - Propiciar desde los espacios laborales que generan los Convenios nuevas relaciones, valoración social, identidad, otro posicionamiento en la ciudad, autoestima, superación de situaciones límites, modificación del lugar en la familia, funcionando todo esto como estructurador de la vida
- Para las ONGs:
 - Desarrollar algunos de sus programas mediante la financiación parcial de aquellos cuyo énfasis este puesto en la educación para el trabajo.
 - Planificar, Evaluar y Diseñar en conjunto con la IMM los programas para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de la población objetivo.
- Para el Estado
 - Articular esfuerzos saberes y experiencias.
 - Posibilitar que los fondos públicos lleguen a los sectores priorizados por las políticas sociales, asegurando que los objetivos de las mismas sean cumplidos.
 - Cumplir con los servicios a la comunidad de su competencia.

2) MARCO TEORICO

2.1) *Teoría de la Resiliencia y Empoderamiento*

El marco teórico es la mirada con la cual se observa, interviene y analiza la realidad. En este estudio concreto la mirada desde la cual se hace la intervención es una mirada con un enfoque de Resiliencia y Empoderamiento.

Se dirige la intervención hacia la construcción de un espacio donde las propias jóvenes puedan pensarse en sus debilidades y en sus fortalezas, reflexionar sobre su rol como jóvenes mujeres tanto en la familia, en el barrio, como en la comunidad. Es a partir de esta reflexión, de este análisis individual, que se pueden dar significados a lo que sucede y ha sucedido. Sin esta mirada hacia el interior, la proyección de futuro se torna muchas veces difícil y con obstáculos.

Hablar de fortalezas, de autoconocimiento, de redes, es acercarnos a las teorías de Resiliencia y Empoderamiento. Etimológicamente el concepto de empoderar refiere a: permitir, capacitar, autorizar o dar poder sobre algo o alguien o para hacer algo. El Empoderamiento supone potenciar que las mujeres adquieran poder a nivel individual, colectivo y en las relaciones cercanas, dando especial importancia a las diferencias que existen entre ellas según “la raza, clase, historia colonial y posición actual en el orden económico internacional” ya que todo esto va a marcar su forma de opresión (Moser, 1991:104). Es un proceso en el cual las mujeres toman conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y como todos estos, se relacionan con los intereses de otras personas. El Empoderamiento es un proceso por el cual las mujeres aumentan su confianza y su autoestima para poder responder a sus necesidades.

El Empoderamiento es un proceso personal. Cada mujer tiene que empoderarse a sí misma. No es posible hablar de dar poder a otras personas. No obstante, sí se pueden abrir espacios y dar posibilidades para que se desarrolle este proceso, de ahí la importancia de crear conciencia de la discriminación de género y del compromiso de las organizaciones como agentes facilitadores del mismo (Zapata et al., 2002).

Empoderarse es abrirse a la perspectiva de que la adversidad puede victimizar a los individuos que la padecen, o por el contrario llevarlos a enfrentar los retos que así se convierten en una posibilidad para la transformación.

Los ejes centrales del concepto de Empoderamiento serían la potenciación y el fortalecimiento con la finalidad de sentirse y ser competentes en los ámbitos de interés para la propia vida.

La Resiliencia originalmente se refiere en ingeniería a la capacidad de un material de adquirir su forma inicial después de someterse a una presión que lo deforme. En ciencias sociales la Resiliencia se refiere a la capacidad de una persona o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse

positivamente, a pesar de las difíciles condiciones de vida. Más aún, de ser transformados por ellas y de salir fortalecidos.

Siguiendo a Edith Grotberg para hacer frente a las adversidades, superarlas y salir de ellas transformado, o incluso fortalecido, las personas toman factores de Resiliencia de cuatro fuentes:

- “Yo tengo” (apoyo),
- “Yo soy” - “Yo estoy” (atañe al desarrollo de la fortaleza intrapsíquica)
- “Yo puedo” (remite a la adquisición de habilidades interpersonales y de resolución de conflictos)

Son numerosos los estudios que indican que las personas que logran superar con éxito situaciones traumáticas muy graves tienen al menos tres características principales:

- En el momento mismo del trauma y de la crisis, el resiliente ya piensa que va a hacer cuando salga de ella. La presencia de una idea de futuro, de salida, hace más soportable el dolor y se convierte en una parte fundamental del proceso de superación de la crisis.
- El resiliente es capaz de formular una explicación de lo sucedido. Poder articular el conjunto de situaciones, imágenes, sentimientos y representaciones asociadas al trauma y a la crisis en una secuencia con sentido permite dar coherencia a los acontecimientos y, de esa forma, sus efectos son más soportables y susceptibles de ser enfrentados.
- Los resilientes han tenido vínculos especiales con una o varias personas que les han permitido fortalecer su autoestima y su confianza en las posibilidades para superar las situaciones de crisis.

A estas características o pilares de la Resiliencia se le agrega: independencia, iniciativa, humor, creatividad, moralidad y autoestima consistente (Suárez Ojeda)

Los factores de Resiliencia dotan a los individuos de habilidades y competencias psicosociales que mejoran el clima en el que se desarrollan. Estos factores de protección aparecen frente a la posibilidad o cercanía del riesgo.

De un modelo de riesgo basado en las necesidades y la enfermedad se ha pasado a un modelo de prevención y promoción basado en las potencialidades y los recursos que el ser humano tiene en sí mismo y a su alrededor.

La teoría de la Resiliencia se relaciona con la de Empoderamiento porque enfoca las potencialidades del individuo y su desarrollo. Esta teoría sostiene que los contactos interpersonales, los vínculos afectivos intensos e, incluso los contactos circunstanciales pero positivos de personas extrañas, pero capaces de sintonizarse no con las carencias de los individuos que sufren sino con sus

capacidades, desarrollan el poder de superar la adversidad. Esta relación entre ser resiliente y estar empoderado se puede apreciar en las fuentes de la Resiliencia propuesta por Grotberg:

Tengo (redes de pertenencia)

+ Soy

+ Estoy (integración cuerpo - mente - espíritu)

+ Puedo

= Soy poderoso en el sentido de que soy capaz de enfrentar, de ser, de disfrutar, de resolver, de vincularme, de protegerme, de ocuparme, de trabajar etc. (María Elena Castro y Jorge Llanes)

Regresando a la experiencia objeto de esta monografía, los convenios educativos-laborales son un escenario que habilita a través de sus diferentes espacios: lo grupal, lo laboral, los seguimientos individuales, el desarrollo de factores protectores como: la reflexión y análisis de la realidad, la búsqueda y consolidación de vínculos de confianza, la creatividad, el humor etc. Todos estos ámbitos son ámbitos potenciales de desarrollo de características resilientes. Muchas de las jóvenes que participan de estos espacios traen en su biografía características resilientes. El estar y compartir estos espacios permite encontrarse con las fortalezas muchas veces no reconocidas y hasta muchas veces no pensadas como fortalezas.

Es de fundamental importancia el papel desempeñado por la ONG y en especial por los referentes Educadores como facilitadores de este proceso, abriendo los espacios y dando las posibilidades a las jóvenes para que se involucren en el mismo.

3) **OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1) *Objetivo General*

El objetivo general de este estudio exploratorio es contribuir a la generación de conocimiento sobre el rol y el posible impacto de los convenios educativo – laborales en la integración social de mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

3.2) *Objetivos Específicos*

El objetivo general del estudio se operacionaliza a través de una serie de objetivos específicos relacionados al caso concreto en el que se enfoca esta investigación.

- 1) Determinar las principales fortalezas y debilidades del convenio educativo laboral en relación a la inserción social y laboral de las jóvenes incorporando la perspectiva de los diferentes actores involucrados: IMM, ONG y los beneficiarios de los convenios
- 2) Establecer las principales características del proceso de capacitación con la población objetivo y analizar sus resultados en cuanto a la integración social y laboral de las jóvenes beneficiarias, de la experiencia relevada.
- 3) Aportar a la configuración del rol del Trabajador Social en convenios educativo-laborales en el marco de un proceso de intervención que articula lo público y lo privado.

3.3) *Preguntas de Investigación (Hipótesis)*

La investigación está guiada por el objetivo general y sus correspondientes objetivos específicos. Se basa en los conocimientos existentes acerca del fenómeno estudiado y se sustenta en un marco teórico de Resiliencia y Empoderamiento. Todo lo cual lleva a la formulación de preguntas de investigación específicas, las que a su vez han guiado la selección de ciertos métodos de investigación con el propósito de avanzar el conocimiento científico sobre el fenómeno estudiado.

Si bien las siguientes preguntas de investigación no son denominadas hipótesis debido a la naturaleza exploratoria de este estudio, las mismas pueden servir como base para la formulación de futuras hipótesis indicando direccionalidad.

Pl. ¿El convenio educativo- laboral entre la IMM y la ONG es un instrumento viable de captación y permanencia de jóvenes representativas de la población objetivo? (Perfil demográfico)

- P2. ¿Es viable para las participantes acceder a un trabajo y paralelamente participar en una capacitación educativo-laboral? (Niveles de participación)
- P3. ¿Qué factores ayudan (potencialidades) a sostener su participación en el convenio y que factores la ponen en riesgo? (Factores protectores y de riesgo)
- P4. ¿Cuán efectivo fue el convenio en facilitar el acceso y la permanencia laboral de las participantes a corto y mediano plazo?
- P5. ¿Cuáles son las sugerencias que permitirían potencializar los resultados efectivos de estos convenios entre la ONG y la IMM?

Para facilitar la comprensión del caso estudiado, el próximo capítulo describe el contexto de la experiencia específica, describiendo en detalle la ONG estudiada y el tipo de convenio educativo-laboral utilizado.

4) **PRESENTACION DE LA EXPERIENCIA**

4.1) *Presentación de Casa de la Mujer de la Unión*

Casa de la Mujer de la Unión es una Asociación Civil sin fines de lucro que desde sus inicios, en el año 1987, desarrolla actividades de promoción a nivel nacional e internacional desde una perspectiva de género.

Su misión es impulsar y efectivizar programas tendientes a promover a las mujeres y a los jóvenes, contribuyendo al desarrollo de todas sus potencialidades, para alcanzar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Se diferencian áreas de acción específicas:

- Área Salud: Contribuye a la promoción de la salud integral de la mujer a través de atención ginecológica, prevención del cáncer genital y mamario, asesoramiento en derechos sexuales y reproductivos, preparación para el parto, la maternidad y paternidad responsable, promoción de la maternidad informada y voluntaria, prevención del embarazo no deseado en adolescentes, talleres en temas de salud en nuestra sede y en otras organizaciones solicitantes.
- Área Violencia Doméstica: Desarrolla su “Programa de apoyo a mujeres en situación de violencia doméstica y sexual”, preparándolas para la resolución de dicha situación, brindándoles consultas psico-sociales personales, asesoramiento jurídico, grupos de autoayuda, talleres de sensibilización y capacitación en el tema.
- Espacio Joven: es un área para adolescentes desertoras del sistema educativo formal que en convenio con INAU, promueve que las participantes tengan un espacio de contención y formación integral que les permita esbozar un proyecto de vida saludable y autónomo.
- Área Recreativa y de Extensión: la organización cuenta con una biblioteca especializada en mujer y género, realiza talleres de manualidades de frecuencia semanal al que asisten un grupo de mujeres, predominantemente adultas, promoviendo su socialización y compromiso con la tarea y realiza actividades de extensión a través de charlas y talleres en otras organizaciones.
- Área de Capacitación Laboral: concentra la planificación, implementación y evaluación de los cursos de capacitación laboral y convenios educativo- laborales, el seguimiento de los participantes en sus experiencias laborales y el vínculo con las empresas de los sectores ocupacionales en que se capacita. Cuenta con un servicio de asesoramiento, capacitación y

encuentro para mujeres con iniciativas o proyectos que generen una fuente de ingresos a través del autoempleo y/o micro emprendimientos. La finalidad del área es generar un cambio en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, contribuyendo a construir la igualdad de oportunidades en el plano económico y laboral.

Todas las áreas mencionadas están integradas por equipos multidisciplinarios con formación y experiencia en las temáticas que asisten, implementándose un trabajo en equipo a dos niveles: intra-áreas y del equipo total de la institución.

La organización se propone crear un espacio de reflexión y acción, contribuyendo a la construcción de una nueva identidad “mujer” como sujeto de cambio social, aportando las herramientas necesarias para que las mujeres sean protagonistas de sus vidas, participando en espacios colectivos y buscando generar propuestas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres. A través de diversas actividades y servicios, pretende constituirse en un recurso permanente en diversas áreas para las jóvenes y mujeres adultas.

4.2) Características del Convenio “Casa de la Mujer de la Unión – IMM”

La capacitación para el trabajo de mujeres adultas se realiza desde 1996 a través del proyecto educativo – ocupacional para mujeres de 20 a 40 años pertenecientes a sectores vulnerables, financiado a través de un convenio con la Unidad de Convenios de la IMM. A partir del 2003 se comenzó a trabajar en una propuesta dirigida exclusivamente a jóvenes entre 18 y 29 años con escasa o nula experiencia laboral, bajo nivel educativo no superior a tercer ciclo y pertenecientes a sectores vulnerables de la sociedad.

Estos convenios tienen una duración de un año. El trabajo realizado por las jóvenes consiste en la limpieza de locales municipales por ejemplo comunales, bibliotecas, laboratorios, etc. La propuesta educativa se realiza dos veces a la semana, instrumentada a partir de dos ejes: por un lado, un módulo de formación social y personal que incorpora orientación laboral y técnicas para la búsqueda de empleo, y por otro, un módulo de nivelación llamado “Reencuentro con el aprendizaje” con un componente de una hora semanal de informática.

La metodología utilizada en estas instancias de capacitación está basada en enfoques participativos. Toda la propuesta formativa y operativa está atravesada por una mirada de género y el apoyo a la construcción de las autonomías afectivas como económicas. Se utiliza un enfoque integral, donde se contemplan los diversos aspectos de la persona y su entorno, ya que en general las dificultades de aprendizaje están condicionadas en parte por dificultades de autoestima y afectividad. El proceso de trabajo se orienta a que las participantes descubran y valoren sus propias

capacidades. Un enfoque que busca que las jóvenes se encuentren tanto en sus potencialidades como en sus debilidades y que puedan pensarse individualmente como con el apoyo del grupo, buscando la retroalimentación y ensayando un trabajo en redes.

Esta forma de trabajo requiere de una metodología atractiva y sobre todo un encuadre flexible para que las jóvenes logren motivarse para el aprendizaje. Por tal motivo en estas propuestas no se enfatizan los conocimientos específicos como tal, sino que se busca un camino atrayente y útil que recupere y valore los aprendizajes que ya traen las jóvenes.

Estos convenios tienen un gran potencial que es el permitir trabajar y articular diferentes espacios:

- El **Espacio Laboral** donde se realiza un seguimiento diario de las jóvenes tanto presencial como telefónico.
- El **Espacio Individual** donde se cita a la joven para un seguimiento personal por medio de entrevistas individuales. Se realizan al menos tres en el año pero esto depende de lo que demande cada situación particular.
- El **Espacio Grupal** donde todas las jóvenes se encuentran para compartir el taller de capacitación.

Estos espacios se enriquecen mutuamente y permiten ver y trabajar con la joven en diferentes situaciones. Por ejemplo en la capacitación se puede hablar de las actitudes que se deben tener en un ámbito laboral, tema que suele emerger de las visitas realizadas a las mismas en los locales de trabajo.

Es importante hacer un breve esquema de los temas y actividades que se desarrollan en la capacitación para que el lector pueda entender de una manera más global los objetivos de estos convenios educativos.

- **Curso de Capacitación en Limpieza y Organización del Trabajo.** Aquí se abarcan los temas referidos a la seguridad en la limpieza, utilización de productos de limpieza, organización de la tarea, etc. Se busca que las jóvenes realicen la tarea lo mejor posible y en condiciones adecuadas. Es fundamental que sientan que lo que están realizando es un trabajo, que requiere de determinadas condiciones para realizarlo y que se exige la realización de un producto determinado. La tarea que realizan las jóvenes necesita de una preparación previa y de conocimientos nuevos que se deben ir incorporando. Como cualquier trabajo se necesita de un proceso de inducción, que no solo implica el reconocimiento del lugar, la presentación de los funcionarios sino que también es necesario aprehender la tarea. Se intenta, tanto en el ámbito laboral como en la capacitación,

cuestionar el prejuicio de que cualquiera puede realizar la tarea de limpieza, que es una tarea que no tiene valor.

- **Taller de Formación Social y Personal.** En este espacio donde se promueve la discusión, reflexión y formación de un grupo de pertenencia de las jóvenes. Se procura que las integrantes desarrollen una búsqueda de una identidad grupal, que facilite emerger una identidad tanto juvenil como de género. En este módulo se trabaja la noción de gestión de recursos personales, materiales, dinero y tiempo, ejercitándose para la problematización y el análisis de situaciones concretas de la vida (tanto a nivel personal como laboral) de manera de impulsar actitudes centradas en la resolución de conflictos. Se citan algunos de los temas tratados:
 - Formas de comunicación y vínculos con la familia, pareja, amigos, hijos etc.
 - Ser jóvenes, la autoestima, la sexualidad, adicciones, tiempo libre etc.
 - El embarazo y la maternidad.
 - Organización cotidiana, alimentación, gastos, planificación etc.
 - Masculino y femenino, roles y estereotipos.
 - Pensando en el futuro, quien soy, quien quiero ser, mis proyectos personales.
- En el último trimestre del año del convenio se realizan **Talleres para la Búsqueda de Empleo y Orientación Laboral**. En éstos se apoya a las jóvenes en la identificación de los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, valorización de sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluyen la información sobre el escenario educativo y sus posibilidades, combatiendo los estereotipos que encasillan los trabajos femeninos y masculinos.
- **Capacitación en competencias básicas a través de la informática** (“Reencuentro con el Aprendizaje”). Este módulo plantea el reconocimiento de los saberes incorporados y acercarse al aprendizaje desde un lugar diferente. Se plantea el reencuentro con la lecto - escritura, razonamiento y cálculo en una dinámica participativa y personalizada.

“Es preciso, orientar a los jóvenes para que aprendan a hacer un balance de sus propias competencias, comparándolas con las necesarias para insertarse en la vida laboral y social; podrán así identificar un recorrido de educación permanente en función de sus saberes y de sus carencias...” (Jacinto, Lasida, Berruti)

Una vez presentado el entorno, el próximo capítulo describe la metodología utilizada para conducir el estudio y buscar responder las preguntas de investigación.

5) METODOLOGIA

El estudio sigue un diseño cuantitativo-cualitativo mixto. Los métodos cuantitativos exploran el “qué” o la experiencia en si y los métodos cualitativos exploran el “por que” o el significado que las participantes atribuyen al fenómeno. Es un estudio de caso de una ONG en particular y seria importante en el futuro realizar un estudio comparativo ya que estos convenios están siendo implementados por más de 30 ONG en la ciudad de Montevideo. De esa forma se podrá comparar y evaluar la efectividad de distintas estrategias de intervención laborales educativas con el fin de mejorar y repetir las estrategias mas prometedoras. La muestra utilizada podría describirse como una muestra no-aleatoria y de conveniencia ya que la investigadora desempeñaba el doble role de trabajadora social o implementador de la intervención e investigadora durante el transcurso del estudio.

Fuentes de Datos

Los datos cuantitativos utilizados se basan en el análisis de información secundaria de evaluaciones de fichas de ingreso, listado de asistencia a la capacitación y de trabajo y datos del seguimiento del convenio. Estos datos fueron integrados y sistematizados en una base de datos única. La transformación de valores y escalas se llevaron a cabo para permitir una manipulación de datos más eficiente de las variables utilizadas.

Los datos cualitativos fueron extraídos de informes, documentos, registros, ficha de ingreso, percepciones. Estos datos fueron transcritos literalmente y constituyen una base de datos cualitativos que permitió su análisis.

Análisis

La base de datos cuantitativos fue analizada usando el programa SPSS de análisis estadístico especializado. En primer lugar se utilizaron estadísticas descriptivas para generar las frecuencias simples con porcentajes y promedios de las variables más importantes. Un segundo nivel de análisis fue llevado a cabo a través de correlaciones simples entre variables que basado en el marco teórico y de referencia se pudo suponer una correlación simple. Una serie de correlaciones fueron calculadas entre cada variable independiente y la variable dependiente: obtener empleo permanente al final de la intervención. Dependiendo en la característica de cada variable se utilizaron los test Spearman (variables continuas) o Lambda (variables dicótomas).

La base de datos cualitativos fue analizada usando el método de análisis de contenido y búsqueda de temas emergentes. Fueron identificadas frases y agrupadas bajo temas específicos los cuales crearon un esquema conceptual emergente que complementa los resultados cuantitativos.

6) RESULTADOS

6.1) *Perfil de las Participantes*

El estudio esta basado en la experiencia de dos generaciones de participantes en el convenio educativo-laboral (años 2004 y 2005) con un total de 26 jóvenes, 12 y 14 respectivamente. El perfil de las participantes esta en parte determinado por los requerimientos delimitados por la IMM: jóvenes entre 19 y 29 años, con escasa o nula experiencia laboral, nivel educativos no superior a ciclo básico y que vivan en situación de vulnerabilidad social. La Casa de la Mujer de la Unión originalmente realizó la opción de trabajar solo con mujeres por su larga trayectoria y experiencia en el tema. Las participantes de estas dos generaciones fueron solo mujeres. Las participantes se seleccionaron por medio de entrevistas individuales, luego grupales y finalmente una nueva entrevista individual. La Tabla 1 ilustra el perfil demográfico de las participantes.

Tabla 1: Perfil Demográfico de las Participantes (N = 26)

Edad*	N	%
19-20	5	19.2
23-25	9	34.6
26-29	12	46.2
	26	100%

Promedio Edad = 24.7

Estado civil	N	%
Soltera	11	42.3
No vive con pareja	3	11.5
Con pareja/esposo	12	46.2
	26	100%

Nivel educativo*	N	%
Solo primaria	10	38.5
Ciclo Básico incompleto	16	61.5%
	26	100%

Promedio Educación = 7.0

Experiencia laboral previa	N	%
Con experiencia	8	38
Sin experiencia	12	46.2
Informal	6	23.1
	26	100%

Número de hijos*	N	%
0	5	19.2
1	10	38.5
2	4	15.4
3-4	7	26.9
	26	100%

Promedio Hijos = 1.5

Como la Tabla 1 señala, un poco menos de la mitad de las jóvenes que participaron en estos dos años de convenio se encuentra en el tramo de edad de 26 a 29 años. El promedio de edad es de 26. En cuanto al nivel educativo se observa que más de la mitad no realizó más de primero de liceo (el promedio es de primero de liceo). El 81% de las participantes tenían entre uno y cuatro hijos durante el transcurso de la experiencia. Menos de la mitad (46%) de las participantes tenía jefatura del hogar compartida con pareja. La mayoría de las participantes (61%) tenían algo de experiencia laboral formal o informal previa.

El grupo de 26 participantes se podría calificar como homogéneo en una primera lectura de los resultados del estudio. Pero un análisis más exhaustivo demuestra que existía cierta diversidad en los niveles de participación y compromiso con los requisitos del convenio.

6.2) Resultados cuantitativos

Con el propósito de explorar posibles diferencias entre las participantes se crearon dos grupos diferenciados por su grado de participación en varios aspectos del convenio educativo laboral, su situación laboral después de participar en la intervención y su condición de maternidad durante el convenio. Las características de estas participantes se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2: Variables relacionadas a la participación en el convenio (N = 26)

Asistencia al trabajo asignado	N	%
Constante (189-210 días)	13	50
Muy constante (211-219 días)	13	50
	26	100%

Promedio Asistencia = 207.7 días

Asistencia a la capacitación	N	%
Constante (45-56 días)	12	46.2
Muy constante (57-67 días)	14	53.8
	26	100%

Promedio Asistencia a capacitación = 57.0 días

Empleo post-convenio (un año)+	N	%
Desempleada	12	48
Empleada	13	52
	25	100%

Embarazo		
Si	7	26.9
No	19	73.1
	26	100%

La Tabla 2 muestra que un poco más de la mitad de las participantes estaban empleadas después de un año posterior al convenio. A su vez un 27% de las participantes informaron que estaban embarazadas durante e inmediatamente después de finalizar el convenio.

Con el propósito de enriquecer y profundizar la comprensión de la efectividad de estos convenios se realizaron correlaciones (Spearman y Lambda) entre variables basadas en el marco

teórico y de referencia. La Tabla 3 presenta las correlaciones existentes entre las características de las participantes y su situación de empleo a un año de finalizado el convenio. Un caso tuvo que excluirse debido a que no se logro contactar a esa participante después de finalizado el convenio.

Tabla 3: Asociaciones entre las Características de las Participantes y su Situación de Empleo después de Participar en el Convenio por (N = 25)

		Situación de Empleo		
Edad	N	% desempleadas	% empleadas	Total
19-20	4	75.0	25.0	100%
23-25	9	66.7	33.3	100%
26-29	12	25.0	75.0	100%
Correlación Spearman: +0.44				

		Situación de Empleo		
Nivel educativo	N	% desempleadas	% empleadas	Total
Solo primaria	10	66.7	33.3	100%
Algo de ciclo básico	16	37.5	62.5	100%
Correlación Spearman: +0.28				

		Situación de Empleo		
Número de hijos	N	% desempleadas	% empleadas	Total
0	5	80.0	20.0	100%
1	10	55.6	44.4	100%
2	4	25.0	75.0	100%
3-4	7	28.6	71.4	100%
Correlación Spearman: +0.39				

		Situación de Empleo		
Experiencia laboral previa	N	% desempleadas	% empleadas	Total
Sin experiencia	12	63.6	36.4	100%
Con experiencia	8	50.0	50.0	100%
Informal	6	16.7	83.3	100%
Lambda con empleo como variable dependiente +0.25				

Estado civil	N	Situación de Empleo		
		% desempleadas	% empleadas	Total
Soltera	11	63.6	36.4	100%
No vive con pareja	3	66.7	33.3	100%
Con pareja/esposo	12	27.3	72.7	100%
Lambda con empleo como variable dependiente: + 0.33				

La Tabla 3 muestra que la correlación positiva mas alta se presenta entre edad y situación de empleo. Cuanto mayor es la participante las posibilidades de empleo son mayores. El número de hijos con situación de empleo también presenta una correlación positiva fuerte. Las participantes con un número más alto de hijos demuestran una probabilidad de empleo más alta. La tercera correlación en orden de importancia se encontró entre el estado civil y la situación de empleo; el tener un compañero aumenta significativamente la posibilidad de encontrar y mantener un empleo. El contar con una jefatura de familia compartida, el nivel educativo y la experiencia laboral previa están moderadamente correlacionadas con la inserción laboral positiva.

La Tabla 4 presenta las correlaciones entre el desempeño de las participantes en el convenio y su situación de empleo después de terminado el convenio. Asistencia a la capacitación y al trabajo no están fuertemente correlacionadas con la inserción laboral. En parte esta falta de correlaciones se podría explicar por la poca variabilidad en la asistencia de las participantes en ambas categorías.

Tabla 4: Asociaciones entre el Desempeño de las Participantes durante el Convenio Embarazo, y su Situación de Empleo después de Participar en el Convenio por (N = 25)

Asistencia a la capacitación	N	Situación de Empleo		
		% desempleadas	% empleadas	Total
Constante (45-56 días)	12	50.0	50.0	100%
Muy constante (57-67 días)	14	46.2	53.8	100%
Correlación Spearman: + 0.04				

Asistencia al trabajo asignado	N	Situación de Empleo		
		% desempleadas	% empleadas	Total
Constante (189-210 días)	13	53.8	46.2	100%
Muy constante (211-219 días)	13	41.7	58.3	100%
Correlación Spearman: + 0.12				

Embarazo	N	Situación de Empleo		Total
		% desempleadas	% empleadas	
Si	7	100	0	100%
No	19	27.8	72.2	100%
Correlación Spearman: + 0.65				

Sin embargo el estar o no estar embarazada durante e inmediatamente luego de finalizado el convenio está altamente correlacionado con la inserción laboral. En este grupo, el estar embarazada es sinónimo de desempleo.

Los resultados cuantitativos muestran que las participantes en su conjunto parecen ser un grupo homogéneo en cuanto a su perfil demográficamente y de participación. Sin embargo los resultados más específicos marcan diferencias de compromiso y participación en el convenio. Los factores que parecen conducir a un mayor éxito en el nivel de empleo en orden de importancia son: mayor edad, mayor número de hijos, tener pareja, más años de educación, experiencia laboral informal previa. El estar embarazada parece ser un factor muy potente que dilata la búsqueda y obtención de empleo.

6.3) Resultados cualitativos

La base de datos cualitativos fue analizada usando el método de análisis de contenido y búsqueda de temas emergentes. Se identificaron frases que fueron agrupadas bajo temas específicos que se han repetido en muchos de los relatos expuestos por las mujeres. Las frases son tomadas de evaluaciones, de diferentes actividades desarrolladas durante la capacitación, de cartas escritas para otros jóvenes que pasarán por el convenio y del *libro de registros*. El libro de registros es un cuaderno que todos los talleres se lo lleva un integrante del grupo y describe lo realizado en el taller y da su opinión sobre el mismo. Junto al proceso grupal, este libro se transforma en una herramienta de comunicación donde las jóvenes cuentan parte de su biografía y transmiten lo que significa para cada una de ellas el participar en el convenio. Es así que este recurso se convierte en una sistematización de la experiencia realizada por los propios protagonistas. (Ver anexo, un registro de una de las jóvenes)

• Valoración del espacio grupal

"En el grupo llegué a conocer muchos compañeros con diferentes vidas pero con las mismas metas salir adelante y me siento cómoda con ellos, me siento bien..."

"La verdad me gustaría tener todos los jueves clase, porque se extraña y porque uno se siente bien..."

"Encontré nuevos compañeros conocí gente muy diferente a mí que supe respetarla y valorarla como compañeros de trabajo y ser tolerante con ellos..."

"Encontré compañeros que me hacen sentir bien, y gente en que confiar"

"Del convenio no cambiaría nada...Pero si agregaría los dos jueves que faltan, así serían todos los martes y jueves del mes" (capacitación)

"Bueno en el grupo encontré amistad, compañerismo mucha comodidad para expresarme, solidaridad y apoyo"

"Me gustaría que todos los jueves hubiera taller y luego me gusta todo"

"Me gustaría tener mas paseos, conocer mas lugares culturales. Aprender cosas nuevas e interesantes"

"Encontré personas con las que puedo compartir no solo el grupo, también personas que no me agradan pero con las que me tengo que acostumbrar a convivir. Y encontré algunas habilidades que tenía olvidadas como dibujar o escribir"

La mayoría de las jóvenes no ha tenido anteriormente experiencias de participación en grupos, por lo tanto esta experiencia la vivencian como algo muy significativo. El grupo se convierte en un espacio de referencia íntimo, de encuentro con sus pares, que tienen experiencias de vida diferentes, pero que comparten un montón de sueños y metas.

En el grupo se ensaya el aprender a negociar a manejar las frustraciones, a tener paciencia, a aceptar las diferencias a trabajar en equipo aunque se torne difícil. Estos aprendizajes que se dan a la interna del grupo son llevados a otros espacios como el espacio laboral, el espacio familiar etc.

En muchas oportunidades el grupo actúa como sostén de problemáticas individuales donde incluso se plantean diferentes estrategias para problemáticas similares. Este apoyo muchas veces permite que las jóvenes no abandonen el convenio.

A través de las relaciones humanas las jóvenes se conocen a sí mismas, en sus habilidades, defectos y vulnerabilidades.

• Activación de Redes Sociales.

Aquí las jóvenes plantean diversidad de opiniones. Muchas ven el apoyo familiar como una oportunidad y otras como una amenaza que hace peligrar la continuación en el convenio.

"Mi familia tengo poco apoyo para el cuidado de mis hijos"

"La amenaza se puede decir que es mi familia"

"Tengo el apoyo y el entusiasmo que me ofrece mi marido para que yo me anime a salir adelante. Y los buenos consejos de mis familiares"

"El CAIF me ayudaron mucho y me dieron fuerza para salir adelante"

Partimos de que en la mayoría de estas jóvenes el Capital Social poseído es bajo, las redes de solidaridad son pocas (un Ej. Concreto es el que muchas jóvenes dejan sus hijos al cuidado de familiares pero pagando) el acceso a recursos es muy limitado, los grupos de referencia son pequeños e inestables. El acceder a estos nuevos espacios implica el acceder a una diversidad de nuevas relaciones en ámbitos y modos antes no experimentados.

Se trabaja para que las jóvenes generen vínculos independientes, que busquen apoyos mas aya de los ámbitos familiares, que conozcan y manejen recursos comunitarios.

Ha sucedido en numerosas oportunidades que al comienzo los familiares brindan todo su apoyo, pero con el pasar de los meses este apoyo se va desvaneciendo, frente a esta situación las mujeres se ven desbordadas y una de las primeras medidas que quieren tomar es abandonar el trabajo. Aquí aparece nuevamente el grupo como sostenedor y como un espacio donde pensar diferentes estrategias. Algunas mujeres lograr utilizar los recursos comunitarios otras abandonan el convenio.

El salir del espacio privado produce muchos cambios tanto en los roles asumidos como en las tareas que estaban asignadas en el hogar. Esto implica muchas negociaciones a la interna de la familia que muchas veces se torna difícil sostener.

"Logre que mi marido se quedara porque mi hijo estaba enfermo"

- **Visualización de los procesos individuales**

"Encontré muy buenas personas tanto en el grupo, profe y trabajo. Encontré algo en mí que yo no sabía que estaba y es que puedo limpiar y salir y me preguntan donde trabajás y con la cabeza alta digo limpio y no me da vergüenza."

"Bueno me gustaría cambiar que a veces soy un poco egoísta y pienso en mí. Por suerte ser madre me hizo más humana y controlar un poco mi humor ácido que a no todo el mundo le agrada."

"Yo cambiaría mi forma de expresarme al hablar con las personas pero también me gustaría ser mas abierta con las personas. Soy un poco cerrada"

"Hay algo que desde chica quise cambiar y lo he intentado pero hasta el día de hoy no puedo y es cuando no me gusta algo o alguien pongo algunas caras o gestos que no agradan pero la mayoría son sin intención y eso inspira rechazo de la gente hacia mí"

"De mí misma cambiaría el carácter, porque después en el trabajo soy muy responsable y en el taller cambiaría mi actitud mi cogote"

"pude aprender cosas nuevas, recordar también cosas que ya había estudiado y las tenía olvidadas. También pude cambiar muchas cosas en mi vida, porque estar trabajando en el convenio me ayudo a cambiar muchas cosas en lo personal, o sea no es lo mismo trabajar y estar en mi casa sin hacer nada"

“El poder desempeñar un rol como trabajadoras fuera del hogar, les significa poder comenzar a pensarse como seres integrales, verse en todas sus dimensiones y poder visualizar opciones desde sí mismas y no desde los demás”⁹

- **Desarrollo de una tarea concreta**

“Pude rescatar muchas cosas nuevas, cumplir con el horario y tener mis responsabilidades de trabajo”

“La primera vez en mi vida que trabajo tranquila; soy como un ave de paso libre. En mi entorno de trabajo nunca me sentí tan cómoda y respetada. No hay nadie que me discrimine por ser una limpiadora me consideran como de su equipo...”

“Pude perfeccionar mis propias formas de limpieza porque nunca supe limpiar y lo aprendí”

“Pude hacer que en el trabajo me dieran la confianza, pude hacer que respeten mi tarea de limpieza”

“el convenio de limpieza me pareció muy bueno, me sirvió para aprender y conocer personas en su trabajo habitual, nuevos compañeros aprender a limpiar, los múltiples productos no me imaginaba que hubiera tantos productos de limpieza”

“me gusta limpiar, que todo brille me considero una buena limpiadora”

“al principio me sentí incomoda con la tarea luego maso y después conforme”

“Situarse en un espacio de trabajo concreto, permite a las mujeres reconocer sus habilidades y competencias, sintiendo que pueden ser útiles y sentirse bien. Poder realizar un trabajo concreto en un espacio laboral con condiciones de calidad es también un ejercicio para el manejo de las relaciones grupales, la negociación, y el manejo de las frustraciones”¹⁰

El convenio oficia como puente para el acceso a otros ámbitos laborales. En este pasaje de un año las jóvenes han podido analizar cuales son las competencias valoradas desde el mercado laboral e identificar cuales son los factores tanto protectores como de riesgo de su situación personal y del contexto que favorecerán u obstaculizarán el acceso a nuevos trabajos.

- **Autonomía Económica**

“pude con mi sueldo comprarle yo misma cosas a mis hijos”

“como lo dije, pude sentirme bien y lograr darle a mi hija lo que ella necesita y lo que yo necesitaba, pude aportar cosas a mi casa y a mi vida”

“pude desenvolverme más para hablar con otras personas, conocer gente, tener plata ser independiente”

⁹ Trabajo y Género. Una apuesta a la Construcción de Ciudadanía. Casa de la Mujer de la Unión

¹⁰ Ídem anterior.

"pude sacarme mis gustos, comprarle cosas a mis hermanos, puedo no depender de nadie, puedo pagar las clases de piano porque cambie de profe y me sale mucho pero me encanta"

"pude llevarle a mis hijas alimentos que compre con plata de mi trabajo. Eso me hizo sentir muy bien como madre, y pude ver la sonrisa de mi madre cuando le hice regalos."

Este análisis cualitativo se cierra con una carta escrita por una de las jóvenes para el grupo que comenzara el siguiente año.

Pasos por lo largo del convenio

Primer paso: emoción, intriga, ansias, inquietud, duda, alegría etc.

Segundo paso: adaptación, responsabilidad, puntualidad.

Tercer paso: compañerismo, peleas, acuerdos, relaciones buenas y malas.

Con todo esto y mucho más empecé y terminé mi largo y corto camino en el convenio, pero con todo lo bueno y malo pude superarme, y cada pelea o mal desacuerdo, distintas formas de pensar de otros compañeros me ayudaron a entender y entenderme a mi misma.

Lo que yo hoy podría decirles es que no precisamente tienen que pasarles todo lo que me paso a mi, lo que estoy segura es que algo de todo esto les va a pasar y espero puedan superar todas sus dificultades y sea un muy buen año para cada uno que este del otro lado.

Por la extensión que debe tener este trabajo monográfico me es imposible agregar toda la riqueza que hay en la información disponible. Más aún, en mi rol de testigo de estos procesos puedo afirmar que en las personas se dan transformaciones muy importantes en sus vidas. Muchas veces las personas no logran expresar estas transformaciones, pero resultan evidentes para quien las ha observado desde la propia entrevista de integración al convenio hasta los encuentros posteriores a la finalización del mismo.

7) ANÁLISIS

Esta oportunidad que brindan los convenios necesitaría de mayores articulaciones entre los municipios y las ONGs así como articulaciones entre las propias ONGs para unificar metodologías de intervención. Pero también, y fundamentalmente, para captar la voz de los jóvenes a la hora de evaluar estos convenios y de realizar cambios de estrategias e intervención. Se torna necesario e imprescindible, al menos, compartir y conocer las diferentes propuestas de intervención. Existiendo numerosas ONGs trabajando con una misma población objetivo, deberían existir los espacios donde poder analizar propuestas, sistematizar experiencias y crear conocimientos. Una historia de 15 años de convenios educativo laborales guardada en cada organización. Es fundamental dar significado a toda esta acumulación de experiencia y no seguir interviniendo sin una evaluación que permita analizar resultados.

La población a la que se dirigen estos convenios vive carencias múltiples tanto de índole material como social y afectiva. Pero también es una población que por el ciclo vital que está atravesando contiene grandes potencialidades, en la necesidad de agruparse, de tener proyectos y metas y de inquietudes en el ámbito socio cultural. Es fundamental que todo esto sea potenciado en los espacios que genera el convenio, fortaleciendo la capacidad de participación, de gestión, de integración que tienen los jóvenes naturalmente. En el espacio del convenio se podrá trabajar la integración social tanto al mundo laboral como a la comunidad y al barrio; generando la construcción de redes más locales que son fundamentales al momento de salir a buscar trabajo, potenciando de esta manera el aumento de su Capital Social. Tomar en cuenta la heterogeneidad, probablemente conducirá a reconocer que no existen las mejores respuestas de un modo lineal, sino que las fortalezas de unas y otras intervenciones y organizaciones deben verse en relación con las diferentes problemáticas de los jóvenes. (Jacinto, Empleo Joven)

Como plantea Arocena no podemos encasillar a todos los jóvenes en un problema de desempleo y pensar que la estrategia es encontrar un empleo. Hay que analizar las diferencias, la especificidad. Sabemos que estos jóvenes necesitan de la construcción de redes como una forma más de acercarse al mundo laboral ya que el acceder a un trabajo a través de la formación curricular en el caso de estas jóvenes sería enfrentarse a una frustración más. Recordemos que son jóvenes que en su mayoría han abandonado la educación formal en primer ciclo.

Se deberían implementar estrategias que partan de una visión integral del joven. Al parecer, es la única manera que estos convenios puedan tener impactos diferentes. Siguiendo nuevamente a Jacinto, los jóvenes más vulnerables precisan de formaciones más largas, más amplias y más integrales... Una vez superada esa etapa, permiten poner el énfasis en una capacitación con mayor vinculación con el Mercado de Trabajo. En la medida que no exista una propuesta de trabajo hacia

un post-convenio lo realizado durante todo un año puede verse limitado y dependerá de la iniciativa y proyectos que cada joven haya elaborado durante el pasaje por el convenio.

Los datos presentados en este estudio evidencian un claro defasaje entre la participación que tiene la IMM y las ONGs, y la participación que se les da a los jóvenes. Podemos estar hablando de una limitación de estos convenios o de una falta de apreciación por la potencialidad de este tipo de intervenciones. Se deben gestionar espacios donde se habilite a los jóvenes a participar en ámbitos de discusión, de organización, y de toma de decisiones sobre diferentes temáticas, tanto con la IMM, como en encuentros con diferentes ONGs.

A continuación y de una manera esquemática sintetizaremos las fortalezas y debilidades más destacadas de esta experiencia.

7.1) Fortalezas

- **La herramienta de selección** es una fortaleza de estos convenios. Cabe observar que en otros programas de intervención social la misma no se realiza (por ejemplo en “Uruguay Trabaja” (MIDES) no se realiza). La selección, permite armar un grupo con criterios previamente analizados y jerarquizados. La experiencia muestra un mejor desempeño cuando se consolida un grupo heterogéneo en cuanto a edad, nivel educativo, experiencia laboral, participación social y sexo. La diversidad permite que cada joven pueda encontrarse con su historia de vida y con otras historias de vida diferentes que ayudan y enriquecen las relaciones.
- **Trabajar y capacitarse; ámbitos que convergen y permiten la reflexión.** El capacitarse y trabajar al mismo tiempo permite que las jóvenes desarrollen la reflexión – acción, por medio de la cual se logra profundizar tanto en las implicancias de lo laboral como en la eficacia y eficiencia de la capacitación. Todo esto en un ámbito medianamente protegido o controlado por los educadores de la ONG adquiere significancia aún mayores. Rápidamente surgen temáticas relativas a la propia inserción, la relación establecida con los funcionarios, su desempeño con la tarea, del trabajo en equipo, de las actitudes que van teniendo, de los impactos en sus vidas, como también de las dificultades que puedan surgir en esos procesos en las cuales es imprescindible una respuesta de control o de contención en tiempo y forma. La inducción es acompañada tanto de los referentes municipales como de los educadores del convenio. Esta convergencia de escenarios posibilita que las jóvenes puedan proyectarse hacia otros espacios tanto laborales como educativos, habiendo reflexionado y trabajado sobre sus fortalezas y debilidades.

“...pude aprender a limpiar mejor, pude socializarme con la gente, conocer compañeros...” (Participante del convenio, evaluación a tres meses de comenzar el convenio)

“...pude sacarme el concepto de que en todos los trabajos están para pisarse la cabeza unos a otros porque en mi trabajo aprehendí que hay personas que también son compañeras de verdad y que hay buenas personas también. Pude aprender a limpiar. Desenvolverme mas para hablar...” (Ídem anterior)

“un escenario que recrea desde un espacio semi-protégido, la posibilidad de fortalecer la autoestima, generar relaciones laborales positivas, herramientas de negociación y manejo de la frustración...”¹¹

- **Ámbito laboral y de capacitación como espacios de producción de Capital Social, de vínculo, de puente y de nexo.** Partimos, como se planteó anteriormente, de que en la mayoría de estas jóvenes el Capital Social poseído al inicio del programa es bajo, las redes de solidaridad son pocas, el acceso a recursos es muy limitado, los grupos de referencia son pequeños e inestables. El acceder a estos nuevos espacios implica el acceder a una diversidad de nuevas relaciones en ámbitos y modos antes no experimentados. Muchas jóvenes a partir del trabajo en un local municipal y de la relación establecida con los funcionarios han podido encontrar nuevos trabajos, como también acceder a diferentes propuestas educativas de la IMM, como por ejemplo los cursos de computación en bibliotecas, cursos de pintura etc.

“Encontré experiencia en el lugar donde me asignaron porque conocí gente con mucho estudio y hablando con ellos me enseñan a proyectar un futuro mejor para mí” (participante del convenio)

- **Duración de un año.** La duración de un año permite trabajar en una propuesta de formación integral, que tome en cuenta las cuestiones sociales y culturales que hacen al “ser joven”. Permite realizar un diagnóstico del grupo y adecuar las propuestas a las características del mismo. Facilita el trabajo y seguimiento individual con cada joven, pensar objetivos a corto y mediano plazo y evaluarlos junto la joven en el correr del año.
- **Articulación de la IMM a su interna.** Aprovechando ciertos recursos con que cuenta la IMM el convenio permite trabajar sobre las diferentes dimensiones de la

¹¹ Tomado de Trabajo y Género “Una apuesta a la construcción de ciudadanía”. Casa de la Mujer de la Unión

integración social, por ejemplo mediante los cursos de animadores culturales, el servicio psicológico, las entradas para espectáculos al teatro y conciertos, etc.

- **Flexibilidad para la adaptación de la propuesta educativa**
- **Articulación de la IMM con otros organismos públicos o privados.** La IMM tiene desde su lugar una posición estratégica muy importante para realizar articulaciones con otros organismos públicos, así como con del sector privado.

7.2) *Debilidades*

- **Dificultades Internas de la IMM.** Se pueden observa dificultades en la Administración Pública para llevar políticas en forma coherente y consistente. Existen dificultades de índole política (es decir a nivel jerárquico) como dificultades por las propias características del funcionario público. En este sentido se transforman en debilidades varias de las fortalezas que hemos señalado anteriormente.
 - **Articulación de la IMM a su interna.** Podrían haber otras articulaciones con recursos propios de la IMM como por ejemplo coordinaciones con la Comisión de Juventud, la Casa de la Cultura, etc. También sería interesante que se incorporara en los llamados abiertos de ingresos de funcionarios a la IMM, un cierto beneficio para las jóvenes que pasaron por convenios y fueron evaluadas positivamente.
 - **La Articulación de la IMM con otros Organismos Públicos o Privados** prácticamente no existe. Por ejemplo podrían realizarse con otras entidades educativas formales o con ministerios. O también en el ámbito privado con empresas como CUTCSA para implementar boletos semigratuitos, etc.
 - **Involucramiento de los Funcionarios de la IMM.** La Falta de Involucramiento o Compromiso de ciertos funcionarios de la IMM actúa muchas veces como una limitante de un mejor desarrollo del programa. Generalmente desconocen los objetivos del Convenio Educativo Laboral de la MM. Es claro que resulta complejo analizar el impacto que puede tener en el normal desarrollo de una oficina el hecho de que se inserte una persona que trabaja allí como parte de un convenio y las resistencias que ello genera. A veces incluso con el ánimo de proteger al beneficiario del programa, no se transmite información a los educadores de la ONG por ejemplo ocultando el hecho de que la joven beneficiaria haya llegado una hora tarde.

- **Órgano Articulador del Convenio y/o de las ONGs.** Si bien la Unidad de Convenios de la IMM ha intentado en varias oportunidades realizar una coordinación mayor entre las ONGs, esta no ha logrado establecerse en el nivel en que consideramos que sería deseable. Tampoco es claro que esta coordinación deba depender de la Unidad de Convenios, ya que lo importante sería que de alguna forma las distintas ONGs estableciesen entre sí un relacionamiento más directo, lo cual también podría hacerse mediante otros organismos públicos o de las ONGs.
- **Trabajo a nivel local.** Desde las ONGs se debería trabajar más a nivel local, desde los ámbitos donde el joven se mueve cotidianamente, incorporando por ejemplo el trabajo con la familia.
- **No existen coordinaciones con el ámbito empresarial.**
- **No existe un post-convenio.** Quizás ésta sea la mayor debilidad del Convenio, ya que todo lo construido durante el trabajo de un año muchas veces tiende a desvanecerse. Los jóvenes pueden plantearse proyectos que muchos pueden llevar a cabo, pero otros aún enfrentarán dificultades en las cuales si recibiesen un apoyo oportuno podrían tener un mejor proceso del mismo, logrando sus objetivos. Un Plan de Seguimiento Post Convenio podría tener un rol muy importante e imprescindible.

8) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio analizó el impacto que tuvo un convenio educativo laboral específico en dos generaciones de participantes. Todas ellas eran mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Concretamente se exploraron las condiciones necesarias para que este tipo de intervención tenga un impacto positivo en la integración social de estas jóvenes.

El análisis concreto de la experiencia que viene llevando adelante la Casa de la Mujer de la Unión en la implementación de estos convenios educativos laborales permitió avanzar el conocimiento acerca de las características de las participantes y del tipo de intervención que conduce a obtener los mejores resultados.

Este tipo de experiencia de trabajo protegido con un componente de capacitación central parece haber impactado a un 50% de las jóvenes participantes en su integración social, entendiendo por esta la integración tanto al mundo laboral como educativo, social y familiar.

Muchas preguntas quedan por responderse. Por ejemplo:

- ¿Que ocurrió con las jóvenes que no obtuvieron empleo después de haber participado en el proyecto?
- ¿Cual es el peso estadístico diferencial entre factores demográficos y otras características específicas personales de las participantes y la estructura de la intervención?
- ¿Como se pueden reconciliar las diferencias existentes entre lo que son estos convenios protegidos y la realidad de Mercado Laboral, en relación a la futura inserción de los jóvenes?
- ¿Estos convenios son un puente para el acceso al Mercado Laboral o los mecanismos de protección que se generan actúan como inhibidores para poder acceder y sostener un trabajo “real” y no protegido?
- ¿Qué papel juega la capacitación y el rol de los educadores en hacer contrastar constantemente la realidad con lo que es el pasaje por estos convenios?

Creemos importante analizar en el futuro de que manera la variable “ser joven” se profundiza con los propios protagonistas trabajando su identidad.

Este estudio analizó el origen de estos convenios, su fundamentación y los cambios que han tenido hasta el momento. Su continuidad dentro de un contexto donde han surgido nuevos programas por parte del Ministerio de Desarrollo Social y donde puede darse una superposición de políticas. Investigaciones futuras permitirán decidir de forma más definitiva cuales son los aspectos

que deben contemplarse para garantizar la efectividad de estos convenios en un contexto económico, político y social dinámico.

Lo laboral en aislamiento parece no ser suficiente, e incluso, estos resultados preliminares indicarían que hay una necesidad de ir más allá de la capacitación para el trabajo, integrando la biografía de estas jóvenes, sus trayectorias educativas y familiares y las experiencias de opresión vividas por las mujeres como el contexto de posibles transformaciones futuras. También se deben analizar las herramientas que se utilizan en la capacitación como facilitadoras de procesos en que las jóvenes pueden lograr una mayor confianza autonomía y fortaleza como vehículo a una mejor inserción laboral. Para que la inclusión sea efectiva debe ser concebida considerando varias dimensiones más: social, laboral, educativa, comunitaria, generando ciudadanía y participación cívica. Si se centra la intervención en lo laboral y/o en la capacitación laboral, los logros pueden ser de corta duración.

Cabe apreciarse que es posible y se evalúa como muy favorable que se aprueben e implementen políticas sociales y de empleo que den respuestas a la emergencia social en las que muchas mujeres viven. El acceso efectivo y duradero al Mercado Laboral debe estar acompañado de un apoyo transformador a los procesos de socialización e integración social.

Para terminar tomaremos un párrafo de Longo del artículo “Lo que le queda a los jóvenes: Capital Social, trabajo y Juventud” (parafraseando el poema de Mario Benedetti “Lo que le queda a los jóvenes”):

“...Cualquier política orientada a los jóvenes debe apuntar : por un lado a ampliar y generar los tipos de Capital Social de puente y de nexo, mas vinculados a status adquiridos que ayudarían a superar su adscripción a la pobreza, y que por eso servirían de “puente” para ampliar sus posibilidades de inclusión. Por el otro estimular espacios que naturalmente son fuentes de Capital Social. En este sentido, sería interesante atender tres esferas de intervención (educativa, laboral y política).”

Rol del Trabajador Social: Modalidad de intervención aplicada en este tipo de intervención.

Este tipo de convenios y los desafíos que se identificaron son un campo fértil para la inserción de Trabajadores Sociales en su rol de agentes de cambio.

El Trabajador Social ayuda a afianzar este tipo de intervención educativo laboral desde el diseño de las intervenciones, ejecución y evaluación. El Trabajador Social juega el rol de implementador-investigador. Debido a la falta de conocimiento sistematizado acerca de este tema, hay una

necesidad de tomar un papel de liderazgo en el trabajo de campo o trabajo directo con las participantes y al la vez tomar suficiente distancia de la implementación para investigar e innovar. El Trabajador Social debe recaudar datos y analizarlos sistemáticamente para así poder realimentar sus hallazgos a la implementación. Este proceso de evaluación y realimentación constante permitirá alcanzar mejores resultados e identificar modelos efectivos de intervención que llevaran a cambios duraderos.

Tal vez el trabajar con personas que llevan consigo historias de vida difíciles y el tipo de trabajo que se debe realizar hace que el rol del Trabajador Social no pueda mantener la distancia que generalmente se considera adecuada. Sin lugar a dudas trabajamos desde la implicancia. Una implicancia en la que uno mismo debe cuidarse. La multiplicidad de roles que es necesario tomar puede ser muy desgastante y uno no siempre puede tener la energía para ejecutarlos. Debemos darnos cuenta cuando en nuestra intervención perdemos de vista el sentido de nuestro quehacer.

***“El ser humano sabe hacer de los obstáculos nuevos caminos, porque a la
Vida le basta el espacio de una grieta para renacer”...Ernesto Sábato***

BIBLIOGRAFIA

- Arocena J, Lournaga M, Jacinto C, El Desarrollo Local y el Mundo Laboral. "Los Jóvenes el Desempleo y el Desarrollo Local" Montevideo, Uruguay 2002.
- Abdala E.; Jacinto C.; Solla, A Coordinadores. La inclusión laboral de los Jóvenes entre la desesperanza y la construcción colectiva. Montevideo CINTERFORD/OIT 2005.
- Aguirre Rosario. Ciudadanía Social, Género y Trabajo en Uruguay. Artículo de Informe de Investigación N° 28. Departamento de Sociología.
- Banerjee, M. M. (2005). Applying Rawlsian social justice to welfare reform: an unexpected finding for social work, *Journal of Sociology and Social Welfare*, 32, (3) 35-57.
- Blank, R. M. (2002). Evaluating welfare reform in the United States, *Journal of Economic Literature*, 40, 1105-1166.
- Blank, R. M., Card, D. E. y Robins, P. K. (2000). Financial incentives for increasing work and income among low-income families. In D. E. Card and R. M. Blank (eds), *Finding Jobs: Work and Welfare Reform*, New York: Russell Sage, pp. 373-419.
- Castro María Elena, Llanes Jorge "Empoderamiento :un proceso que se logra mediante el desarrollo de competencias y autoevaluación" Artículo publicado en la Revista Liber Adictus p.d.f 0885-87
- Cocco V, Doyenart M, Mira MT, Trabajo y Género. Una Apuesta a la Construcción de Ciudadanía. Casa de la Mujer de la Unión. Auspician: CINTERFORD, IMM.
- Dabas E, Najmanovich, Redes el Lenguaje de los Vínculos. Hacia la Reconstrucción y el fortalecimiento de la Sociedad Civil. ed. Paidós. Buenos Aires. Barcelona. México. 1995
- Darby, M. R. (1996). Reducing poverty in America. En M. R. Darby (ed.), *Reducing Poverty in America: Views and Approaches*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 3-12.
- Davies, B., Fernández, J. y Nomer, B. (2000). *Equity and Efficiency Policy in Community Care: Needs, Service Productivities, Efficiencies, and Their Implications*, Aldershot: Ashgate.
- DeRoche, C. P. (2001). Workfare's cousin: exploring a labour-force enhancement experiment in Cape Breton, *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 38, 309-34.
- Empleo y Ciudadanía Activa de las Mujeres. Desafíos para los Municipios de la Región. Prefeitura de Sao Paulo, Red de Educación Popular Entre Mujeres, IMM, URBAL 5 Políticas Sociales. Montevideo Marzo 2002
- Epstein, W. M. (1997). *Welfare in America: How Social Service Fails the Poor*, Madison: University of Wisconsin Press.

- Equipo Técnico de la Unidad de Convenios y Comisión Montevideo Ciudad Educadora. Dimensiones Educativas de los Convenios Educativos – Laborales de la IMM. 2001
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Evaluation and Data Development Strategic Policy (1996). *A Review of Programs for Integrating Social Assistance Recipients into the Workforce*, Ottawa: Human Resources Development Canada.
- Friedlander, D., Greenberg, D. H. y Robins, P. K. (2000). Methodologies for determining the effectiveness of training programs. En B. S. Barnow y C. T. King (eds), *Improving the Odds: Increasing the Effectiveness of Publicly Funded Training*, Washington, DC: Urban Institute, pp. 261-292.
- Fundación Bernard Van Leer, Actualizaciones en Resiliencia. Ediciones de la UNLa. Argentina 2000.
- Gordon, A. y James-Burdamy, S. (2002). *Impacts of the Virginia Initiative for Employment Not Welfare: Final Report*, Richmond: Virginia Department of Social Services.
- Gustavson, R. L. (1997). An economic analysis of the federal Job Opportunities and Basic Skills (JOBS) education and training programs in Kansas' three major metropolitan áreas, *Social Science Journal*, 34 (1), 71-80.
- Handler, J. F. (2002). Social citizenship and workfare in the United States and Western Europe: from status to contract. Basic Income European Network, 9th International Congress, Geneva, Switzerland.
- Heckman, J. J. y Lochner, L. (1999), *Rethinking Education and Training Policy: Understanding the Sources of Skills Formation in a Modern Economy*, Chicago: University of Chicago Press.
- Jacinto C, Estrategias Sistémicas y Subjetivas de transición laboral de los Jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo. Revista de Educación, 341 Septiembre-Diciembre 2006 pp. 57-59.
- Jacinto C, Jóvenes Vulnerables y Políticas Públicas de Formación y Empleo. Artículos. CINTERFORD
- Jennings, E. T., Jr. y Krane, D. (1998). Interorganizational cooperation and the implementation of welfare reform: community service employment in welfare work programs, *Policy Studies Review*, 15 (2/3), 170-201.

- Kilkey, M. and Bradshaw, J. (2001). Making work pay policies for lone parents. En J. Millar and K. Rowlingson (eds), *Lone Parents, Employment and Social Policy: Cross-national Comparisons*, Bristol: Policy Press, pp. 211-231.
- King, C. T., Olson, J. A., Lawson, L. O., Trott, C. E. y Baj, J. (2000). Training success stories for adults and out-of-school youth: a tale of two states. En B. S. Barnow and C. T. King (eds), *Improving the Odds: Increasing the Effectiveness of Publicly Funded Training*, Washington, DC: Urban Institute, pp. 129-183.
- Lafer, G. (2002). *The Job Training Charade*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Leal G. (Compilador) Exclusiones y Ciudadanías. Ideas Nuevas Para Problemas Viejos. Ed Frontera. Montevideo Uruguay. Agosto 2003.
- Longo María Eugenia. Lo que queda a los Jóvenes. Capital Social, Trabajo y Juventud en varones pobres del Gran Buenos Aires. (Argentina) 2003
- Longo María Eugenia Los Confines de la Integración Social. Trabajo e Identidad en Jóvenes Pobres. Setiembre 2004. IDICSO Instituto de Investigación en Ciencias Sociales Universidad del Salvador.
- Malmberg-Heimonen, I. y Vuori, J. (2005). Financial incentives and job-search training methods to increase labour market integration in contemporary welfare states? *Social Policy & Administration*, 39 (3), 247-259.
- Marsiglia Javier. "Los gobiernos locales y las organizaciones de la Sociedad Civil: Desafíos para la Gestión Concertada" (Uruguay 2008)
- McWhirter, E. H. (1994). *Counseling for Empowerment*, Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Melillo A, Ojeda E, Resiliencia Descubriendo las Propias Fortalezas. ed. Paidós Tramas Sociales. Lanús Argentina 2002.
- Nudelman, J. (2000). The impact of job training partnership act programs for adult welfare recipients. En B. S. Barnow and C. T. King (eds), *Improving the Odds: Increasing the Effectiveness of Publicly Funded Training*, Washington, DC: Urban Institute, pp. 101-128.
- Plimpton, L. y Nightingale, D. S. (2000). Welfare employment programs: impacts and cost-effectiveness of employment and training activities. En B. S. Barnow and C. T. King (eds), *Improving the Odds: Increasing the Effectiveness of Publicly Funded Training*, Washington, DC: Urban Institute, pp. 49-100.
- Resoluciones sobre Creación Convenios Educativos Laborales, Creación de la Unidad de Convenios. IMM.

- Rodríguez E, Organizaciones y Movimientos Juveniles en Montevideo: Estado de Situación y Propuestas para su Fortalecimiento. Revista Electrónica Latinoamericana de Estudios Sobre Juventud. Montevideo, Junio 2004.
- Sarazola, S .Mira, MT. Orientación Ocupacional Con Mujeres Manual Para Docentes. Montevideo: CINTERFORD/ Casa de la Mujer de la Unión,2003
- Tang, K. y Cheung C. (2007). Programme effectiveness in activating welfare recipients to work: The case of Hong Kong. *Social Policy & Administration*, 41 (7), 747-767.
- Thau, S., Bennett, R. J., Stahlberg, D. y Werner, J. M. (2004). Why should I be generous when I have valued and accessible alternatives? Alternative exchange partners and OCB, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 607-626.
- Jóvenes y Exclusión Socio Cultural. Exposiciones del Seminario “Exclusión Socio-Cultural y Políticas Locales de Adolescencia y Juventud” Sala Artigas Junta Departamental de Montevideo. 7y 8 de noviembre de 1996.
- Zaffaroni Cecilia Coloquio: La Psicología en el campo de las Políticas Públicas. Nuevas voces, nuevos desafíos. Área Salud Facultad de Psicología. Universidad de la República. Octubre 2006.
- Zaffaroni Cecilia. Presentación: Conceptualizaciones sobre la Vulnerabilidad Social. Setiembre 2005.