

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Los proyectos educativo laborales para la
inserción laboral en Montevideo: una mirada
desde los jóvenes participantes.**
El caso de la ONG "El Abrojo"

Verónica Barrera
Tutora: Adriana Marrero

2004

Titulo:

Los proyectos educativo laborales para la inserción laboral en Montevideo: Una mirada desde los jóvenes participantes.

El caso de la ONG “El Abrojo”.

Presentación:

El presente trabajo propone analizar los proyectos educativo-laborales llevados a cabo por la ONG “El Abrojo” entre los años 2001 y 2003 a partir de las opiniones y percepciones de los propios participantes; para este fin nos planteamos tres interrogantes:

- 1-¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social de Montevideo respecto a los proyectos educativo laborales?
- 2- ¿Cuál es la contribución de los proyectos educativo-laborales en la calificación para el trabajo según su percepción?
- 3- ¿Cuál es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos por la ONG “El Abrojo” desde las opiniones de los jóvenes participantes?

Para dar respuesta a estas interrogantes el análisis será planteado desde dos enfoques; uno refiere al nivel individual y otro al nivel de los objetivos trazados y alcanzados por la ONG “El Abrojo”.

Estos dos niveles de análisis tienen características diferentes; en el nivel individual son consideradas las experiencias personales generadas a partir de la participación en los proyectos educativo-laborales donde la expectativa de los jóvenes de conseguir a través de los cursos empleo representa uno de los factores más representativos en la relación joven- institución y es a su vez determinante para el análisis de la evaluación de la eficacia de la intervención.

Se analizará a su vez desde este enfoque los efectos que genera en el individuo el desarrollo de nuevas competencias, ya que el hecho de concurrir a un empleo conlleva diversas reglas implícitas que se hacen necesarias en el intento de lograr la permanencia. Dichas reglas implican la apropiación de nuevas capacidades y herramientas para el trabajo que devienen en prácticas concretas como puntualidad y compromiso con la tarea. Esta apropiación de nuevas pautas y nuevas herramientas para el trabajo implican a su vez la construcción de una mirada crítica y autocrítica que posibilite la construcción de autoestima que le den sustento.

Al respecto, ¿Qué representa para el joven haber participado en la experiencia?, según su opinión, ¿Qué utilidad le otorga a lo aprendido en los cursos para la búsqueda y permanencia en un empleo?, ¿Qué contribuciones en lo individual generó el haber participado en los cursos de capacitación?

El segundo nivel de análisis refiere a los **objetivos institucionales**; en este nivel se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos explicitados por la ONG, principalmente la inserción laboral de los jóvenes participantes, así como también reinserción escolar y apropiación de pautas de conducta para proyectarse hacia el mercado laboral. Para este análisis nos valdremos de la comparación de los resultados alcanzados basándonos en los documentos de la propia ONG donde se detallan objetivos y metodologías aplicadas en cada proyecto y las opiniones recabadas de los jóvenes participantes.

Pretendemos contribuir con este trabajo a la discusión respecto a la formación y capacitación de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social; así como aportar insumos tanto para la discusión de la pertinencia de los proyectos para la inserción laboral para esta población, en el marco de la Educación y el Trabajo como respecto a las funciones de la educación ocupacional, principalmente de cual es la función que cumple socialmente y qué función cumple para los jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

En el área educativo laboral de “El Abrojo” lleva a cabo para la formación y capacitación proyectos educativos focalizado en rubros de especialización, en este trabajo nos centraremos en el área de gastronomía, cuya entidad financiadora es Projoven. Los proyectos licitados por esta entidad tienen como características ser proyectos para la capacitación y la formación de jóvenes entre 17 y 24 años de edad, estableciendo para ello módulos teóricos en el rubro de trabajo y módulos prácticos donde se incluye la pasantía como experiencia laboral.

En tal sentido nos proponemos en este trabajo contribuir al proceso de evaluación de los proyectos en el área educativo-laboral para la inserción laboral, investigando las opiniones y percepciones de los jóvenes participantes de los proyectos llevados a cabo por “El Abrojo”, con la intención de facilitar insumos tanto para la discusión sociológica del tema planteado, como para generar un precedente que sirva como base para próximas investigaciones.

La población estudiada son jóvenes en situación de vulnerabilidad social habitantes de la capital del país que se encuentran en la franja etaria comprendida entre los 18 a los 24 años y que a su vez han participado y culminado los proyectos del área educativo-laboral de la ONG “El Abrojo” en las licitaciones de Projovent entre los años 2001 y 2003.

El diseño de investigación es de orden cualitativo donde la técnica de recolección de los datos fue la realización entrevistas personales semiestructuradas y entrevistas telefónicas estructuradas a los jóvenes participantes de los proyectos.

Marco teórico

Trabajo y Educación

La relación Trabajo y Educación ha sido abordada por varias teorías y en diferentes disciplinas en el intento de articular ambos conceptos. Realizando una síntesis de dichas teorías en este apartado desarrollaremos tres de ellas que considero abarcan dicha articulación desde diferentes enfoques; la teoría del capital humano, la teoría de la competencia laboral, y la teoría de la segmentación.

El modelo del “capital humano” (Becker,1983; Blaug,1987) argumenta que la diferencia entre los ingresos de los individuos refleja directamente diferencias en la productividad. Para este modelo, la educación es una de las fuentes principales de las habilidades productivas y mejora a su vez la capacidad de aprender en el trabajo, la diferencia entonces entre individuos con diferentes niveles educativos formales se traduce en diferentes niveles productivos y a su vez en diferenciación salarial. El acceso a los puestos de empleo y la diferencia entre las ocupaciones está dada por la diversidad de conocimientos y capacidades de las que son portadores los ofertantes existiendo una estrecha relación entre la posesión de “capital humano” y los salarios que se obtendrán.

La visión de este modelo, según varios autores, refleja una simplificación de esta relación pues enuncia una determinación directa entre educación, productividad e ingresos donde los incrementos de una actúan positivamente en el crecimiento de la otra; a mayor educación, mayor productividad y mayor salario.

En respuesta al modelo del capital humano, se han elaborado teorías que apuntan al análisis de la educación como insumo para proyectarse al mercado laboral.

El modelo de la “competencia laboral” (Thurrow,1972; Lucas, 1972) expone que los empleos son distribuidos entre los trabajadores de acuerdo a su posición en la “fila de espera”. La competencia laboral es la dimensión que liga educación e ingresos y esta conexión está mediada por la posibilidad de tener empleo y principalmente por las características y tipos de empleos a los que el trabajador puede acceder según su nivel educativo. La diferencia por tanto entre individuos con desiguales niveles educativos está relacionada con la posibilidad de acceso a los empleos desde un bagaje cognitivo diferente, lo que determina su posición en el mercado laboral.

La mayor escolarización de los empleados se traduce en menores costos de entrenamiento posterior por lo que quienes poseen mayores niveles educativos tienen una mejor posición en la lista de espera para el acceso a los mejores empleos y a los mejores salarios.

Por último el modelo de segmentación(Gordon, Edwards y Reich, 1982), si bien este modelo acepta la premisa de que la educación de los individuos establece diferencias en los salarios, este factor no es el único, ya que existen otros que determinan las diferencias salariales como la clase social, la raza, el género, entre otros. Para este modelo los salarios no siempre representan el precio de la productividad marginal de los trabajadores sino que pueden estar determinados por diferentes estrategias de los empleadores para extraer ganancias. La educación, puede ser determinante para ciertos segmentos de la población pero para otros puede estar focalizado en otro. Las estrategias de los empleadores para extraer ganancias son las que establecen cual de los factores será el determinante.

La actual articulación entre Trabajo y Educación

La relación entre el mundo de la Educación y el mundo del Trabajo representa para la Sociología una inquietud significativa principalmente por tres aspectos; 1-La relación de la educación con la estratificación social; 2- la repercusión de los cambios en la organización del trabajo en el sistema educativo y 3- las diferencias entre la racionalidad educativa y la racionalidad productivas y la difícil interrelación entre ellas. (Gallart, 1997)

En las dos últimas décadas los debates en torno a la articulación de estas dos grandes áreas se ha centrado básicamente en los conceptos de competencia y calificación, que para muchos autores parece ser el punto de encuentro.

La competencia es el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo, supone conocimientos razonados donde los conocimientos teóricos son acompañados por cualidades y capacidades que permiten ejecutar decisiones. Esta definición de competencia y su aprendizaje exige un acuerdo entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo; se adquiere en trayectoria lo que implica un "base" de educación formal, aprendizaje en el trabajo y eventualmente educación no formal. Desde el mundo del trabajo y

desde el empleo en sociedades con altos grados de desempleo se pueden distinguir, según Gallart¹ diversos niveles de competencias, competencias de empleabilidad (habilidades básicas como expresión oral y escrita, matemática aplicada, capacidad de resolución de problemas y capacidad de pensar); competencias interpersonales(capacidad de trabajar en grupo, liderar, etc.); competencias de comunicación(identificar, adquirir y evaluar información),finalmente señala las competencias sistémicas (aproximación a la realidad) y las competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías).

Este debate que presenta estas dos concepciones integra la preocupación de la educación de los individuos tanto formal como no-formal respecto a las actividades laborales.

Destacamos del mismo principalmente la relevancia de la educación no-formal y la importancia que esta educación representa para un basto grupo que ha sido expulsado de la educación formal, pues el tema que nos convoca en esta investigación.

La educación no-formal refiere a la formación y capacitación en una tarea específica para el logro de la inserción laboral. Ahora bien, a la hora de hablar de calificación ¿quién es el calificado, el trabajador o el trabajo?

En tal sentido el eje central de análisis puede ser entonces la calificación del individuo o la calificación que los puestos de trabajo exigen de él. Desde el primer enfoque la calificación es entendida como la relación de aptitudes manuales, técnicas e intelectuales y su valor social. (Gallart, 1998)². Desde el segundo, la calificación es entendida como lo que de él o de ella requiere su puesto de trabajo (actual o potencial) (Enguita, 1990)³

Proponemos para el análisis de la formación y la capacitación, la conjunción de estas dos visiones lo que implica considerar la educación del individuo en particular y a su vez compatibilizarlo con las exigencias del mercado laboral pues entendemos que para la real inserción laboral deberían estar ambas presentes, especialmente cuando nos referimos a la formación y la capacitación de jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Es relevante entonces la consideración de estos dos enfoques para el análisis de los requerimientos educativos de capacitación tanto para el individuo latente trabajador, como el estudio exhaustivo de las exigencias del mercado laboral, para la inserción laboral.

¹ Gallart, M^a Antonia “ La interacción entre la sociología de la educación y la sociología del trabajo”, 1997

² Gallart, M^a del Carmen “ Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables”, 1998

³ Enguita, M “Formación, capacitación y empleo”, 1990

El mercado de trabajo ha cambiado notoriamente a lo largo del siglo XX, principalmente los cambios tecnológicos han resultado en nuevas reglas de competencia, nuevas formas de organización y de producción del trabajo, lo que se traduce para el trabajador principalmente en flexibilización, tercerización, trabajo polivalente, entre otros.

Estas transformaciones en el mundo del trabajo requieren cambios necesarios en el ámbito de la educación, “...en un análisis global del funcionamiento del mercado de trabajo resulta fundamental revisar el comportamiento de la variable educación de los trabajadores. Bien es cierto las limitaciones que entraña un concepto limitado a la educación formal, que evalúa a la educación en términos estáticos, como variable personal de los trabajadores muchas veces asociada a un concepto de empleabilidad” (G.Riquelme y P. Razquin)⁴

En sectores donde la educación formal no ha sido cumplida en su totalidad es que la evaluación de la pertinencia y necesidad de la educación no-formal se hace ineludible.

Las transformaciones en el mercado laboral en general determinan a su vez cambios en las calificaciones de los trabajadores que pueden agruparse en tres grandes campos; 1- las innovaciones tecnológicas, que tornan obsoletas calificaciones viejas y requiere otras nuevas; 2- las formas de la organización del trabajo, que se presentan como opciones para la tecnología dada, son también inducidas por los cambios en el mercado y actúan a su vez, incluso como condicionantes y determinantes de la innovación y 3- los cambios en las condiciones del mercado de trabajo, derivado en parte por los cambios mas generales en el mercado de bienes y servicios y en parte por las políticas económicas y de empleo (o desempleo), que cierran unas opciones y abren otras tanto a los empleadores como a los trabajadores. (Fernández Enguita ,1990)⁵

Estas transformaciones a nivel de las calificaciones, de la organización y de las oportunidades expulsa de alguna manera a aquellos que no tienen las competencias, capacidades y herramientas para adaptarse a estas nuevas exigencias. Estos cambios, en el Uruguay, han expulsado principalmente a los jóvenes que presentan tasas de desempleo mayores a la tasa general; golpeando dentro de este grupo a los jóvenes con menores estudios, y a las mujeres. Grupos que ven de atrás los cambios y que potencialmente se encuentran excluidos principalmente del mercado laboral.

⁴ Riquelme,G y Razquin,P “ Mercado de trabajo y Educación”, 2000 Introducción Pág. 1

⁵ Fernandez Enguita,M “Formación, capacitación y empleo”1990

Jóvenes y desempleo

Los jóvenes representan para toda sociedad y especialmente para el mercado laboral un contingente de mano de obra nueva y vigorosa pero representa a su vez el grupo más “frágil” y castigado. Dentro de este contingente el grupo más vulnerable es representado por ;1-los jóvenes desempleados de bajos niveles educativos formales;2- los jóvenes inactivos que no estudian ni trabajan y 3-las mujeres especialmente adolescentes de sectores de pobreza que son las que presentan las tasas más altas de desempleo.

“...la exclusión laboral se transforma en la mayor parte de los casos, en una extendida y generalizada exclusión social, dado que quien no tiene empleo no tiene ingresos propios y por tanto, carece de las posibilidades de acceder a servicios básicos y se siente totalmente desvalorizado, contando con una muy baja disposición a participar de la dinámica social y hasta para ejercer sus más elementales derechos como ciudadano...” (Caggiani, Zubeldía, Blasco, 1998 p. 17)⁶

A partir de la década del setenta se vivencia en el Uruguay un gran vuelco de los jóvenes y las mujeres hacia el mercado laboral; una de las razones que se destaca es la estrategia defensiva de las familias para mantener los ingresos en un contexto de descenso de los salarios reales.

Este proceso se ha acentuado en los últimos tiempos; en la actualidad muchos jóvenes son expulsados del sistema educativo hacia el mercado laboral aumentando de esa forma la demanda en relación a la oferta de trabajo.

La crisis vivida en el país en el 2002 agravó el panorama alcanzando en ese año la mayor tasa de desempleo 17,3 puntos porcentuales, la misma presentaba en 1998, 10.2 puntos porcentuales.

La estimación puntual de la tasa de desempleo por rango de edad tuvo la siguiente evolución en los años 2000-2003 presentada en los siguientes cuadros

⁶ Caggiani, Zubeldía, Blasco “Aprendizaje y empleo juvenil en el Uruguay El nuevo escenario de las políticas de capacitación y empleo de jóvenes en situación de pobreza”, 1998

Estimación puntual de la tasa específica de desempleo por grupos de edades. Año 2000

	Total	14 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y mas años
Total	13.6	42.9	24.4	13.8	9.5	8.2	7.9	6.2
Mdeo.	13.8	46.6	25.0	13.9	10.0	8.7	8.1	7.0
Interior	13.3	40.1	23.7	13.7	8.9	7.8	7.6	5.2

Datos elaborados por el INE. Encuesta continua de hogares año 2000.

Estimación puntual de la tasa específica de desempleo por grupos de edades. Año 2001

	Total	14 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y mas años
Total	15.3	45.2	28.1	16.3	11.5	9.1	7.9	8.5
Mdeo.	15.5	51.2	29.3	15.7	11.5	9.6	7.5	8.9
Interior	15.0	40.6	26.6	17.0	11.5	8.5	8.2	7.9

Datos elaborados por el INE Encuesta continua de hogares año 2001

Estimación puntual de la tasa específica de desempleo por grupos de edades. Año 2002

	Total	14 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y mas años
Total	17.0	48.8	32.5	17.7	14.1	10.7	10.1	7.5
Mdeo.	17.0	54.4	33.5	17.6	14.3	10.8	9.7	7.2
Interior	17.0	44.2	31.3	17.9	13.9	10.7	10.5	7.8

Datos elaborados por el INE. Encuesta continua de hogares Año 2002

Estimación puntual de la Tasa específica de desempleo por grupos de edad. Año 2003

	Total	14 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 y mas años
Total	16.9	50.4	25.7	13.6	10.9	9.4	9.0
Mdeo.	16.7	53.7	25.9	13.4	11.0	9.8	7.6
Interior	17.0	47.9	25.4	13.7	10.7	8.4	10.8

Datos elaborados por el INE Encuesta continua de hogares año 2003

Desempleo juvenil, años 2000-2003

	Año	2000	2001	2002	2003
Edad					
14 a 19		42.9	45.2	48.8	50.9
20 a 24		24.4	28.1	32.5	
Total		13.8	15.3	17.0	16.9

Para el grupo objeto de nuestra investigación la tasa de desempleo según edad y sexo esta representada en el siguiente cuadro

TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES POR SEXO Y EDAD - Años 2000 a 2002

	2000		2001		2002	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18	51,7	40,7	53,6	42,3	60,1	48,0
19	45,2	31,7	52,6	30,1	55,5	33,3
20	35,6	26,6	43,6	30,3	52,2	33,9
21	33,4	17,6	38,0	23,3	46,7	32,0
22	31,1	22,6	35,8	20,7	37,7	26,8
23	26,3	16,1	30,5	18,1	34,7	24,3
24	25,9	15,2	30,0	18,8	30,2	17,6
18-24	34,3	23,8	39,7	25,8	43,8	30,2

Notas:

- * Los cálculos se efectuaron utilizando los microdatos que provee la base de personas de la ECH.
- * Cálculo de la tasa de desempleo: $\text{Desocupados/PEA} * 100$.
- * Los microdatos para el año 2003 todavía no están disponibles.

De la lectura de este último cuadro que ilustra el desempleo en el grupo etario entre los 18 y 24 años, resulta que el grupo más afectado por el desempleo es el de las mujeres siguiendo las tendencias generales, superando la tasa de desempleo general. El grupo etario más golpeado por el desempleo son los más jóvenes, entre 18 a 20 años, característica tanto para hombres como para mujeres, jóvenes que en muchos casos pretenden un primer contacto con el mercado laboral. La tasa de desempleo específica en este grupo etario supera altamente la tasa de desempleo general.

En año 2002 los jóvenes entre 18 y 24 años de edad según el sexo presentaron las siguientes tasas de desempleo; las mujeres un 43.8% y los hombres en un 30.2%, la tasa general de desempleo se situó en 17 puntos porcentuales para ese mismo año.

Jóvenes, formación y capacitación

La educación y la formación para el empleo significa hoy un tema central de preocupación social y formalmente es una de las prioridades de las políticas gubernamentales. Esta preocupación en relación a la educación según M. Fernández Enguita tiene además de una preocupación formal una connotación ligada especialmente a la economía.

La articulación en torno a la educación y especialmente la educación ocupacional debe considerar básicamente tres aspectos; a) la capacidad de respuesta frente a la aceleración del cambio tecnológico y a los cambios en el mercado de trabajo; b) la estructura de los empleos y las características de estos que presentan serias consecuencias para los trabajadores en activo o en potencia; y por último c) debe considerar *la configuración de colectivos que se encuentran en manifestas desventajas en el mercado de trabajo, con riesgo de entrar en una dinámica en espiral que podría terminar por marginarlos de manera absoluta.*

Estos nuevos colectivos potencialmente marginados son los principales beneficiarios de las políticas de empleo y de los proyectos educativo laborales, que cumplen a demás de una función manifiesta una

función implícita bajando las tasas de desempleo e incluyéndolos en el sistema laboral “rompiendo” de esa forma momentáneamente el círculo de exclusión. Para el logro de la inserción laboral de estos colectivos a partir de la capacitación y la formación se torna imprescindible que esta educación pueda dar respuesta a los cambios acelerados del mercado laboral.

Estos cambios, como mencionamos, se traducen básicamente para el trabajador en flexibilización y polivalencia en los puestos de trabajo, modifican a su vez las calificaciones exigidas, y para ello parece imprescindible una formación que de cuenta además de una sólida educación general, una capacitación específica flexible y a su vez adaptada a una demanda cambiante de las organizaciones productivas.

De los cambios en las calificaciones exigidas en el mercado laboral surgen básicamente dos problemas; un problema que según Enguita es imprevisto, que refiere a la “sobrecalificación” o “sobreeducación” de una parte del contingente de trabajadores lo que resulta en un desaprovechamiento y subempleo de las calificaciones de los trabajadores, es decir de los recursos humanos existentes; y otro problema que resulta redimensionado y que refiere al “ajuste” entre las calificaciones creadas y acreditadas por el sistema educativo y las efectivamente requeridas por el mercado de trabajo.

El ajuste entonces de las calificaciones creadas y las requeridas por el mercado de trabajo hace necesario modificaciones en las estructuras formativas y educativas de manera de dar respuesta a estos cambios, en primer lugar para identificarlos y posteriormente adaptarse a estas nuevas demandas.

“En consecuencia, los antiguos sistemas de formación para el trabajo han entrado en crisis; ellos implicaban la especialización temprana de los educandos, conocimientos técnicos limitados al oficio u ocupación y entrenamiento en las habilidades manuales correspondientes” (Jacinto-Gallart, 1998. Pág. 1)

Es por ello que los principales desafíos que afrontan las políticas educativas focalizadas en la educación para la formación y la capacitación, refieren a la necesidad de compatibilizar y principalmente ajustar las demandas del mercado laboral con la capacitación ofrecida.

La educación no-formal entendida como formación y capacitación para una tarea específica cumple funciones diferentes a la educación general y básica; presenta como vimos el gran desafío de articulación con el mercado del empleo para el acceso al mismo y de esa forma incluir en la sociedad a grupos potencialmente excluidos.

Desde las políticas educativas para la formación y la capacitación debemos preguntarnos a que necesidades responde, al respecto, ¿la educación ocupacional debe seguir considerándose como

respuesta del sistema educativo a las necesidades del sistema productivo? o ¿debe este tipo de educación representar verdaderas estrategias para el empleo?

Si bien es necesaria la evaluación de las exigencias del mercado laboral, esta evaluación no debe servir únicamente a los intereses del mismo sino brindar desde la educación ocupacional opciones sobre el empleo “ Las políticas de educación y formación no pueden seguir considerándose por más tiempo como respuestas del sistema educativo y las redes de capacitación a las necesidades del sistema productivo, deben plantearse, por el contrario como estrategias con consecuencias en el campo de la producción, es decir, como opciones formativas vinculadas a opciones sobre el empleo”(Fernández Enguita, Pág.35)⁷

La articulación y la adaptación de las demandas del mercado del trabajo como mencionáramos, es uno de los grandes desafíos de la educación ocupacional; pero a su vez para proporcionar opciones de empleo adiciona otro; generar aptitudes personales para el logro y mantenimiento de un trabajo. Enfrenta el gran reto de responder a la demanda de formación y capacitación de un sector de vital importancia tanto para la sociedad como para el mercado laboral, los jóvenes.

En tal tarea la adecuación de esta educación no debe entenderse en el sentido de que un sistema sirva a el otro, sino en el sentido de complementariedad entre ambos, de brindar competencia y conformarse en estrategia para la consecución y permanencia de un empleo.

Por lo general las definiciones de capacitación y de formación parten de los conocimientos adquiridos por el individuo por lo que refieren a la calificación del trabajador.

Calificación es entendida por diferentes autores como la “relación de aptitudes manuales, técnicas e intelectuales y su valor social. De esta forma el individuo calificado es aquel que posee conocimiento, capacidad, dominio técnico e intelectual para realizar bien [con responsabilidad] actividades específicas y variadas...” (Cattani, David, 1997)⁸

La **formación** corresponde a diversas iniciativas educativas, desarrolladas mas allá o independientemente de la escolaridad regular, que buscan promover la capacidad de trabajo de los individuos.

Si evaluamos el necesario ajuste entre las calificaciones creadas y las realmente requeridas debemos considerar a su vez que la calificación puede ser entendida como lo que requiere del individuo el puesto

⁷ Fernández Enguita, M; “Educación, formación y empleo” 1990

⁸ Cattani, David, “Formación, calificación, autonomía” en Trabajo y autonomía, Vozes, 1997

de trabajo. La calificación en este sentido no es vista como la calificación personal del trabajador sino como “ la que de él o de ella requiere su puesto de trabajo (actual o potencial), es decir, como el conjunto de capacidades, destrezas, saberes, información, actitudes, etc., necesarias para un buen desempeño del mismo” (Enguita, 1990, Pág. 13)

Desde esta perspectiva nos preguntamos ¿Qué educación se ofrece? ¿La capacitación y la formación para los jóvenes en situación de vulnerabilidad social generan la capacitación requerida desde un puesto de trabajo determinado?, ¿ Se generan verdaderas estrategias para el empleo?

¿Qué función cumple la formación ocupacional?

En el breve análisis que realizamos de los cambios en el mercado laboral vemos que estos imprimen ciertas modificaciones necesarias en la educación no-formal y que la capacitación y la formación para el empleo presentan el gran desafío de adaptación, acompañamiento y ajuste de estos cambios con la finalidad de la real inserción laboral de aquellos rezagados y expulsados de la educación formal planteando estrategias sobre el empleo.

La educación formal cumple funciones tanto para la sociedad en general como para los individuos en particular, “...por una parte, la educación debe cumplir con ciertos propósitos “universalistas”: socialización común, igualdad social de oportunidades educativas, posibilidad de desarrollo de capacidades individuales....Por otra parte, está sometida a fuertes demandas “particularistas” del mercado de trabajo hacia mayor selectividad y diferenciación”(V. Manuel Gómez,2000)⁹

Por su parte, intentando adentrarnos en la pertinencia de la formación y la capacitación, cabe preguntarse cuál es la función que cumple la educación no-formal u ocupacional, tanto para la sociedad como para los individuos.

“La formación ocupacional comparte con el resto del sistema educativo importantes funciones como son las de capacitar para el empleo, socializar para el trabajo, servir como dispositivo de selección, formar parte de las estrategias individuales para la competencia en el mercado de trabajo y garantizar la custodia de los jóvenes.” (Enguita, 1990, Pág.177)¹⁰

⁹Gómez, V Manuel “ Educación académica y educación profesional, dilemas de equidad, selectividad y calidad” ,2000

¹⁰ Fernández Enguita, M “Educación, formación y empleo” 1990.

Estas funciones manifiestas de la capacitación y la formación se encuentran asociadas otras funciones que refieren a intereses sociales, intereses de los empleadores y particularmente de políticas gubernamentales.

“...concita alrededor de la formación ocupacional un colorido abanico de intereses, sino coincidentes, al menos concluyentes. En sus funciones de socialización y selección interesa primordialmente a los empleadores, en su función de instrumento de competencia en el mercado de trabajo a los individuos y, en su función de custodia y disfraz del paro al poder político.”(Fernández Enguita, 1990. Pág. 182)¹¹

La formación y la capacitación para jóvenes en situación de vulnerabilidad social es entendida en este trabajo fundamentalmente como educación compensatoria dirigida a los “excluidos” del sistema educativo o a los que quedan a medias en él, considerándola una manera de “incluir” socialmente, desde el mercado de trabajo a aquellos potencialmente excluidos.

Es indudable que tanto la educación como el trabajo representan terrenos centrales en la conformación de la identidad social, conforman mojones para la vida en sociedad, para la socialización del individuo. Ser “excluido” significa no tener la posibilidad de compartir un espacio y un tiempo común en una determinada sociedad. Si integrarse significa participar en cierto grado de la elaboración de sentido en un sistema social concreto y formar parte en alguna medida del sistema de relaciones de poder, la exclusión es el fenómeno vivido por quienes son relegados al “no poder”, en el “no sentido”. (Arocena, 1996). Una sociedad generará tanto mayor exclusión cuanto menos capaz sea de crear un sentido compartido por sus miembros y cuanto más reduzca las posibilidades de la mayoría de influir en el poder. En ese sentido cabe recalcar las funciones implícitas de la educación ocupacional, que responden a un conjunto de intereses sociales relevantes también en este trabajo. Destacamos dentro de estas funciones el procesos de socialización y de inclusión social de los jóvenes en situaciones de vulnerabilidad social.

La formación y la capacitación cumplen la tarea de incluir socialmente a aquellos que potencialmente pueden estar excluidos no sólo del mercado laboral sino del sistema social en general.

Para muchos jóvenes estas experiencias significan un lugar de participación social. En el análisis de las experiencias de México E. Piek Goicochea concluye “Puede decirse que los cursos comunitarios representan, para la población de los sectores pobres, auténticos espacios de participación que dan respuesta a diversas inquietudes y a vacíos sociales. La asistencia a un curso significa convivir con

¹¹ (Ibidem)

gente diferente, acceder a un espacio educativo, contar con un tiempo propio, la posibilidad de aprender, de ser capaz de desarrollar y practicar habilidades”¹²

Una de las grandes interrogantes que surge es que mecanismos pueden ser útiles para la reinserción de individuos y grupos que se encuentran excluidos de “lo social” o en situación de vulnerabilidad.

“En el marco de las actuales incertidumbres, y en un contexto que parece estar mostrando el fin del trabajo como factor de integración social, la educación y la formación se convierten en instrumentos claves” (Jacinto, Lasidia, Ruétalo, Berrutti, Pág.10)¹³

Para muchos jóvenes que se ven obligados a abandonar tempranamente el ámbito de la educación formal, muchas de las experiencias de formación y capacitación significan una forma de romper con el círculo reproductor de la pobreza y el círculo de exclusión.

Calidad, eficiencia y eficacia de las intervenciones

Para el análisis de la calidad de las intervenciones en materia de formación y capacitación de jóvenes en situación de vulnerabilidad social múltiples investigaciones (Gallart, 1998; Jacinto, 1998) han puesto énfasis en las respuestas ensayadas desde la sociedad civil. Esta línea de investigación se ha centrado en el análisis de las características de la intervención y la contribución de estas en la empleabilidad de los jóvenes. La aproximación a la calidad de las intervenciones se ha dado principalmente en el análisis de las entidades capacitadoras desde una de sus dimensiones, la eficiencia.

En este trabajo intentamos analizar las intervenciones desde los actores, desde sus opiniones y percepciones, puesto que “...la calidad de la intervención no es independiente de la relevancia y significación de lo aprendido para los propios actores.” (Jacinto, 1998)¹⁴.

La calidad de la intervención presenta dos grandes dimensiones la eficiencia y la eficacia.

La eficiencia refiere al cumplimiento de los objetivos propuestos en una adecuada relación entre costo y beneficio. “En cuanto a la eficiencia, ésta remite directamente a los procesos formativos, los

¹² Piek, E. “El caso de México” En “Por una segunda oportunidad, la formación para el trabajo, 1998, Pág. 132)

¹³ Jacinto, Lasidia, Ruétalo, Berrutti “ Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en A. Latina ¿Qué desafíos y qué estrategias?, 1998

¹⁴ Jacinto, C ¿Qué es la calidad en la formación para el trabajo en jóvenes de sectores de pobreza? Un análisis desde las estrategias de intervención, 1998

equipos docentes, las instalaciones y equipamientos, es decir, dimensiones que se encuentran en las llamadas “caja negra” de la capacitación”¹⁵

La eficacia refiere al cumplimiento de los objetivos propuestos incluyendo los beneficios adicionales de la intervención.

Los beneficios adicionales de la intervención para la inserción laboral son principalmente la reinserción escolar, la integración social y a la generación de valores de autoestima.

Desde este trabajo planteamos el análisis de la eficacia de la intervención considerando los resultados obtenidos y los objetivos trazados tomando en cuenta tanto la inserción laboral como la reinserción escolar, la generación de nuevas pautas de conducta que deriven en valores de autoestima que permitan tanto la consecución de un empleo como la permanencia en el mismo. Para ello planteamos un cambio en el enfoque de las investigaciones ya existentes que consideran la eficiencia como punto de partida del análisis de las entidades ejecutoras pues el eje no es la institución sino la población beneficiaria de los proyectos educativo-laborales, jóvenes en situación de vulnerabilidad social de la capital del país.

Partimos de la premisa de que el eje central de las intervenciones son los jóvenes y al respecto nos preguntamos ¿Por qué no son eje del análisis de las mismas?.

Las respuestas ensayadas hasta el momento

En la búsqueda de respuestas en relación a la problemática actual de desempleo de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social que ensayamos en párrafos anteriores es relevante considerar las respuestas ensayadas desde la sociedad civil.

Al respecto existen variadas investigaciones que refieren a las diferentes respuestas dadas. Investigaciones que dan cuenta de las estrategias en sí mismas, del análisis de estas y de los desafíos que estas estrategias conllevan. No se han hallado hasta el momento investigaciones que den cuenta de las percepciones de los sujetos sociales participantes de las experiencias de formación y capacitación que otorga en conjunto de la sociedad civil. No sabemos en el Uruguay, pues no se han escuchado sus voces, ¿qué opinan los jóvenes de los proyectos en que ha participado?, ¿cuáles son sus expectativas, cuáles son sus experiencias, sus frustraciones? De esas voces daremos cuenta en este trabajo.

¹⁵ (Ibidem, Pág. 317)

Muchas de las investigaciones (Gallart, 1998; Jacinto, 1998, Lijtenstein, 1998) se plantean la interrogante de ¿Cuáles son las causas del bajo impacto de las intervenciones? La respuesta inmediata refiere a que la capacitación no genera empleo por sí sola si no es acompañada por la generación de empleo o de trabajo a nivel macro social.

Estas intervenciones muestran la conveniencia de incluir en la intervención una intermediación con el mercado laboral; “Se trata de crear institucionalmente las redes sociales que los jóvenes no tienen, porque carecen de un capital social capaz de permitirles entrar, por ejemplo, en el mercado formal del empleo.”¹⁶

Surge entonces una etapa más de la capacitación y la formación, el seguimiento y acompañamiento del joven en la intermediación con el mundo del trabajo.

Si el objetivo de las experiencias de capacitación y de formación de jóvenes en situación de vulnerabilidad social intenta aportar a la empleabilidad de estos, parece crucial según el estudio de S. Lijtenstein¹⁷, el diseño de una estrategia que derive en la conformación de verdaderos encadenamientos formativos, la necesidad de fortalecer la capacidad de aprendizaje permanente, así como contar con ofertas de actualización y formación posteriores.

A demás de la revisión necesaria de qué capacitación se está ofreciendo para qué trabajo, surge como factor de real importancia el seguimiento de los jóvenes luego de los proyectos concretos, parece no ser suficiente capacitar y formar o ¿es que no se está logrando formar y capacitar desde la calificación requerida desde los puestos de trabajo para la real inserción laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social.?

Uno de los factores que operan para el logro de mejores resultados de los proyectos es el análisis de las estrategias pedagógicas e institucionales “...ninguna formación para el trabajo debería dar por supuesto que una capacitación puntual y específica es suficiente. Parece conveniente orientar la formación técnica hacia el enfoque abarcativo, que aborde el conjunto del proceso de trabajo y le permita al joven entenderlo en su globalidad” (Jacinto, Lasidia, Ruétalo, Berruti Pág. 14)¹⁸

¹⁶ (Ibidem, Pág., 14)

¹⁷ Lijtenstein, S. “Jóvenes y capacitación. El desafío del acceso, la calidad y la educación institucional”, 1998

¹⁸ Jacinto, Lasidia, Ruétalo, Berruti “Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en A. Latina ¿Qué desafíos y qué estrategias? , 1998

El caso del Uruguay

En relación a las intervenciones para la formación y capacitación para el trabajo de jóvenes en situación de vulnerabilidad en el Uruguay las respuestas son dadas tanto desde lo público como desde lo privado. Por lo general el Estado es quien financia los proyectos y la sociedad civil en su gran mayoría ONGs quienes los ejecutan, siendo el ámbito de acción la educación *no- formal*.

Los primeros esfuerzos sistemáticos e institucionalizados de seguimiento de los jóvenes posterior a la experiencia de capacitación y formación en el Uruguay fueron realizados a partir de la década del ochenta por CECAP (Centro de Capacitación y Producción). Este centro creó una unidad de colocación y seguimiento donde se redefinía el rol del egresado postergándolo hasta el momento de su estabilización en el puesto de trabajo.

Hoy en el Uruguay funcionan desde el ámbito civil un sin número de ONGs que trabajan con jóvenes en situación de vulnerabilidad donde se realizan cursos de formación y capacitación.

Las experiencias desarrolladas son variadas y presentan características distintas. Por un lado se encuentran aquellas instituciones que desarrollan programas de formación en rubros específicos, el énfasis es principalmente la preparación para la inserción laboral; estos programas son fundamentalmente desarrollados con el apoyo y la financiación de Projovent.

Por otro lado encontramos instituciones cuyos programas son de capacitación en el propio trabajo. En estos programas los jóvenes se capacitan a través de la experiencia laboral. Por lo general estos proyectos son apoyados y financiados por la I. M. de Montevideo.

El acercamiento de los jóvenes a las instituciones ejecutoras de los proyectos se da en general por tres vías; 1-Jóvenes derivados directamente por Projovent, INAME, I.M.Montevideo o derivadas directamente por otras ONGs; 2- jóvenes que participan o han participado en otras actividades en la institución; y 3- Jóvenes que no tenían contacto con la institución y se acercan a ella en búsqueda de formación y/o capacitación.

En la ONG que estamos estudiando “El Abrojo” se dan las tres modalidades, sumándose el contacto que se genera a través del INJU (Instituto Nacional de la Juventud).

En general posteriormente al primer contacto se realiza en las instituciones, entrevistas con los jóvenes, ficha con datos personales, reunión donde se les comunican los objetivos de la institución, selección y determinación del ingreso.

Es generalizado a su vez en las instituciones que llevan a cabo proyectos educativo-laborales, la ausencia de un relevamiento exhaustivo de la población que se atiende, especialmente cuántos jóvenes permanecen insertos en el mercado laboral luego de culminar la experiencia, dato de suma importancia para la presente trabajo. Según varias investigaciones revisadas no están presentes en los programas de las instituciones ejecutoras evaluaciones sistemáticas de los proyectos que han desarrollado.

“Existen pocas instancias sistematizadas de evaluación que permitan la realimentación de las experiencias y programas y que, en consecuencia, conduzcan al perfeccionamiento institucional y pedagógico de la oferta de capacitación. Es importante plantearse e instrumentar la autoevaluación como componente necesario de los procesos de formación” (Jacinto, Gallart Pág. 4)¹⁹

Presentación de la ONG “El Abrojo” y del Programa descentralizado de capacitación e inserción laboral para jóvenes: Projoven

Presentaremos en este apartado los objetivos y la metodología de intervención en los proyectos de capacitación y formación en el rubro gastronómico de la ONG “El Abrojo”.

También haremos una breve reseña de las características que imprime en cada proyecto, los objetivos y las exigencias una vez finalizados los mismos para con la entidad ejecutora el Programa descentralizado de capacitación e inserción laboral para jóvenes: Projoven.

Presentación de la ONG objeto de estudio: “EL Abrojo”

“EL ABROJO” es una Organización No Gubernamental fundada el 8 de octubre de 1988. Su Personería Jurídica fue otorgada por el Ministerio de Educación y Cultura el 11 de Enero de 1990.

Su misión es *“desarrollar una organización que implemente ideas y acciones innovadoras que den cuenta críticamente de la civilización contemporánea, desarrollando iniciativas, proyectos y programas de Educación, Investigación, Capacitación y Promoción que desde un compromiso*

¹⁹Jacinto- Gallart “Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables” CINTERFOR, 1998.

permanente con la transformación de la realidad social- apunten a la mejora de la calidad de vida de las poblaciones beneficiarias, a través del fortalecimiento de la autonomía ciudadana, el desarrollo de la sociedad civil y la articulación de los diferentes actores sociales. "

Los programas desarrollados por la ONG se dividen en cuatro áreas de actividad:

- 1-Infancia, Adolescencia y Juventud
- 2-"La Jarana" - Investigación, Capacitación y Animación en Ocio, Recreación y Tiempo Libre
- 3-Formación y Capacitación Socio – Laboral
- 4- "Alter-acciones" - Investigación, Capacitación y Prevención del Uso Problemático de Drogas

Dentro de estos programas que lleva a adelante "El Abrojo" en esta investigación nos centraremos en el Programa de formación y capacitación socio-laboral.

Los fundamentos teóricos del Programa laboral de la ONG "EL Abrojo" parten de la base del sujeto social e históricamente determinado, identificando al sujeto y al entorno relacionado a través de vínculos y relaciones sociales.

"El relacionamiento con este contexto, configurará a su vez, una experiencia en la que el sujeto también se modificará, esta relación dialéctica entre el sujeto y el contexto, nos permite referirnos al sujeto como productor-producido, entendiendo que solo puede hacerlo en la medida que establece vínculos necesarios con otros sujetos, permitiendo transformar y transformarse en relación a un aprendizaje." "EL Abrojo" presentación institucional-Programa laboral

Los fundamentos metodológicos de la institución se resumen en la siguiente cita:

"Buscamos que en este proceso educativo, jóvenes y adultos desarrollen competencias laborales, integren pautas y códigos propios de la nueva cultura del trabajo, pero sobre todo que se favorezcan los procesos de búsqueda de autonomía y formulación de proyectos personales.

El objetivo pretendido desde la ONG es favorecer los procesos personales donde cada individuo desde su propia subjetividad; sus sueños, expectativas, modelos y vivencias, se relacione con esos códigos, pautas y normas, haga sus opciones, y articule sus estrategias y proyectos. "

Los objetivos en la formación y capacitación para el empleo tienen los siguientes objetivos:

"a) La formación para el trabajo es entendida por su finalidad, una formación para el trabajo y para el desarrollo social. Es decir, que debe contribuir a facilitar una inserción laboral que además de procurar un ingreso económico a corto plazo, favorezca procesos personales y grupales, contribuyan a la autonomía y a la transformación de causas estructurales que colocan a estos sectores y grupos en situación de desventaja.

b) Estas experiencias entienden que la única manera de contribuir a ésta finalidad es a través de una propuesta pedagógica que considere en este caso, a los jóvenes (y adultos) participantes del programa, como sujetos activos y responsables de su propio desarrollo. Esto implica considerar los ritmos

personales de aprendizaje y a su vez se considera como parte de los procesos de educación abierta y permanente, buscando la mejor manera de articularse con otras modalidades de educación a efectos de complementarse y reforzarse.

c) Se comprueba la superación de la noción tradicional del docente - instructor, sustituido por un concepto más amplio que involucra a otros agentes en el proceso educativo. La conformación de equipos de trabajo, que interviene animando, orientando y dirigiendo estos procesos educativos contribuye al logro de la autonomía y participación de los jóvenes.

d) La programación de la formación para el trabajo y el desarrollo es de tipo funcional. Su construcción se hace a partir de la identificación de dificultades e intereses y del diseño de perfiles mejorados con incorporación de tecnologías adecuadas.

e) Esta educación busca ser; integral, proyectista y flexible.

Integral ya que no solo atiende al desarrollo de competencias y cumplimiento de tareas relacionadas con diferentes oficio, sino que apunta a desarrollar procesos de inserción social. Por lo que exige que la programación sea integral, se organiza alrededor de procesos de desarrollo de habilidades y destrezas, desarrollo de conocimientos, de actitudes y valores.

Proyectista porque por un lado favorece los procesos de elaboración de proyectos personales. La formación para el trabajo se concibe que a partir de la respuesta a las demandas de capacitación inmediatas y básicas, se busca orientar y estimular a aquellos jóvenes interesados en profundizar o completar la formación para acceder a niveles más exigentes de tecnologías y autonomía.

Flexible se refiere a la posibilidad de integrar habilidades y estrategias que les permita permanecer en el mercado laboral que es cambiante, y continuar con la capacitación en esa perspectiva de formación permanente.”

Como objetivos generales de la ONG se destacan:

- Aportar al desarrollo integral de diferentes sectores sociales, fortaleciendo su capacidad crítica, autonomía y autoestima, favoreciendo procesos de formación y capacitación socio - laboral, ocupacional y técnica, que potencie sus oportunidades de inserción laboral y social.
- Promover la articulación y cooperación de diferentes actores sociales, implicados en la temática del trabajo, tanto desde la esfera local como regional; público y/o privado, que actuando desde sus necesidades e intereses efectivos, dinamicen y potencien el desarrollo de políticas de estado.

Como objetivos específicos:

- Aportar a la capacitación, formación e inserción laboral de jóvenes y adultos, provenientes de sectores en situación de riesgo social.
- Promover la capacitación y formación permanente de trabajadores, a través del fortalecimiento de conocimientos, la reconversión y la readecuación socio-laboral.
- Generar espacios de intercambio y socialización, que redunde en la concreción de proyectos de vida personales y sociales.
- Apoyar procesos de apropiación de una “cultura de trabajo formal”.

-Capacitación e inserción en el ramo de la gastronomía

Experiencia de trabajo focalizada en la capacitación y formación de jóvenes en competencias específicas en el ámbito de la gastronomía; por ejemplo, ayudante de cocina, auxiliar de mostrador, elaboración de sándwiches, repostería, confitería, servicio de mozo; así como el desarrollo de habilidades sociales para el desempeño en un puesto de trabajo.

Los objetivos en los proyectos de formación y capacitación de la ONG en el rubro gastronomía, son los siguientes:

- Proporcionarles a los alumnos las herramientas necesarias para el reconocimiento, elaboración, conservación y correcta manipulación de productos típicos de un ayudante de cocina en general con el fin de obtener un producto final factible de ser comercializado en el mercado. Así como aquellas herramientas imprescindibles para el lograr un buen servicio en la atención al público.
- Identificar las prácticas de higiene personal, ambiental y de los alimentos necesaria de incorporar en el quehacer personal.
- Comprender el papel y responsabilidad en el manejo higiénico de los alimentos y en la prevención de enfermedades de transmisión alimentaria.
- Comprender los beneficios económicos y satisfacción personal que se puede obtener al ofrecer al consumidor un servicio higiénico.

Metodología de trabajo de la ONG “El Abrojo”

La propuesta consiste en desarrollar una modalidad pedagógica modulizada y flexible que alterna la capacitación técnica específica con la formación en habilidades básicas, así como la profundización en aspectos relacionados con la lecto-escritura y el cálculo, con la posibilidad de contrastar lo aprendido en un ámbito laboral específico.

Presentación de Projoven

El Programa Descentralizado de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes (Projoven) es el resultado del acuerdo marco establecido entre la Junta Nacional de Empleo(JUNAE), la Dirección de Empleo (DINAE) del MTSS y el Instituto Nacional de la Juventud (INJU).

Objetivos generales y específicos de la entidad financiadora-

El objetivo de los llamados es la contratación de Entidades de Capacitación, para la ejecución de cursos de Capacitación Laboral.

El objetivo general de Projovent es “facilitar la inserción de la población beneficiaria en el mercado formal de trabajo, así como promover la reinserción educativa como elementos sustantivos para la integración social.”

Los objetivos específicos para los cursos previstos son : “ a-Contribuir a desarrollar en el joven una “cultura del trabajo formal” que permita la incorporación de hábitos y actitudes acordes con el ambiente laboral, el relacionamiento con los superiores, los pares y los clientes, la adaptación a situaciones nuevas y la resolución creativa de problemas; b- Identificar y fortalecer las potencialidades del joven para la búsqueda y la inserción ocupacional, apoyarlo en la definición de un proyecto educativo- ocupacional, elevar el nivel de autoestima y contribuir a mejorar la fluidez y seguridad en la comunicaciones interpersonales; c- lograr la semicalificación de jóvenes en ocupaciones generales u oficios específicos acordes con las características, nivel de habilidades potenciales y preferenciales de los participantes, impartiendo capacitación en áreas que presenten posibilidades de inserción laboral; d- poner en práctica los contenidos impartidos en la capacitación recibida, en las condiciones reales propias de un lugar de trabajo y bajo la responsabilidad y supervisión de la ECA (Entidades de Capacitación); e- promover el retorno al sistema educativo formal y acompañar el proceso de reencuentro con el aprendizaje; f- ampliar las posibilidades de los jóvenes con más dificultades para emplearse, otorgándoles las oportunidades de las que carecen por su falta de apoyo y aporte familiar”

Los cursos están destinados para jóvenes de ambos sexos, de escasos recursos, con bajo nivel de formación, que presentan mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral y con poca o nula experiencia formal de trabajo. La población deberá tener las siguientes características básicas; Tener entre 17 y 24 años de edad, que cumplan 18 años durante el proceso de capacitación; proceder de hogares con bajos ingresos y/o afectados por situaciones de deterioro socioeconómico(desocupación, empleos precarios, etc, los jóvenes no deben superar el tercer año de Ciclo Básico, con las prioridades de ser padres o madres, jefes de familia, desertores del sistema educativo formal, repetidores de tres o mas años, jóvenes que asistan a los cursos de formación de adultos de la ANEP. La representación debe ser aproximada de 50% por sexo.

Los cursos de capacitación técnica con pasantías y formación complementaria CT3 son una modalidad diseñada para los jóvenes con necesidades de formación. Al curso de formación técnica y la pasantía,

se agregar módulos de formación complementaria destinados a fortalecer la capacitación recibida mejorando aspectos tales como la lecto-escritura y las habilidades de relación personal y social.

Los proyectos incluyen : 200 horas de Capacitación Técnica donde se realiza en cursos eminentemente prácticos cuyos programas se definen, muchas veces, con la participación de las empresas del sector vinculado a las ocupaciones para las cuales se capacita. Se prioriza la adquisición de habilidades y destrezas, y en particular las habilidades transversales que promuevan la empleabilidad del joven ; 50 horas de Taller de Orientación Ocupacional y Vocacional donde se propone fortalecer la cultura laboral de los participantes, informar sobre el mercado de trabajo y apoyar la definición de objetivos educativos y laborales del joven. Aporta instrumentos y técnicas concretos para la búsqueda de empleo y para el desempeño laboral, como por ejemplo el manejo de curriculum, el abordaje de entrevistas de trabajo o la elaboración de cartas de presentación. Asimismo se les informa sobre sus deberes y derechos como trabajadores; 200 horas de Taller de Capacitación Complementaria dirigida a atender a los jóvenes con mayores necesidades de formación. Su finalidad es fortalecer aspectos como la lecto - escritura y el cálculo, a la vez que atender aspectos como la formación personal y social que resultan determinantes para acceder a puestos de trabajo; Formación Laboral Supervisada en Empresas entre 40 y 80 horas de pasantía, este módulo tiene por objetivo profundizar y ampliar los conocimientos aprendidos en la Capacitación específica y el Taller así como realizar una práctica en un espacio real de trabajo que permita aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes requeridas en un puesto de trabajo específico; por último el módulo de Apoyo a la Inserción Laboral el Programa estimula a las Entidades de Capacitación participantes a apoyar la inserción laboral de los jóvenes mediante información, contactos con empresas y el seguimiento personal durante un periodo de tres meses.

Metodología: diseño y estrategia de investigación

El presente trabajo de investigación es de orden **cualitativo** cuyo diseño de investigación es exploratorio donde se intenta indagar y dar cuenta de las opiniones y percepciones de los actores involucrados respecto proyectos educativo laborales llevados a la práctica por la ONG “EL Abrojo”. El análisis se encuentra focalizado en el discurso de los actores **participantes** de los proyectos.

Problema de investigación: preguntas, hipótesis y objetivos-

Problema:

Evaluar los proyectos educativo-laborales de “El Abrojo” desde la perspectiva de los jóvenes participantes.

Preguntas:

¿Cuáles son las opiniones y percepciones de los jóvenes participantes respecto a los proyectos educativo-laborales llevados a cabo por la ONG “EL Abrojo”?

¿Cuál es la contribución de los proyectos educativo-laborales en la calificación para el trabajo según su percepción?

¿Cuál es el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos por la ONG “El Abrojo” desde las opiniones y percepciones de los jóvenes participantes?

Objetivos:

Generales:

- 1- Contribuir a la revisión de los programas educativo-laborales de inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad social.
- 2-Discutir sobre la pertinencia de los programas de formación de jóvenes en situación de vulnerabilidad social.
- 3-Contribuir a la indagación sociológica sobre el vínculo entre Educación y Trabajo.
- 4-Discutir la calificación que se ofrece en relación al acceso al mercado laboral y a los tipos de trabajo.

Específicos:

- 1-Analizar los proyectos educativo- laborales llevados a cabo por la ONG “El Abrojo” en el período comprendido entre 2001-2003, en las licitaciones de los proyectos de Projoven desde la perspectiva de los participantes.
- 2- Registrar las opiniones de los jóvenes participantes de las experiencias en relación a lo aprendido en ellas y sus expectativas.
- 3- Discutir la pertinencia de los proyectos- educativo- laborales llevados a cabo por la ONG “El Abrojo”.
- 4-Determinar si las experiencias de formación y capacitación aportan a la calificación de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social, desde la “calificación” pretendida y exigida por los puestos de trabajo, y la “calificación” individual.

Hipótesis:

El carácter cualitativo del proyecto parece indicar la inconveniencia de formular hipótesis susceptibles de ser falsables. No obstante, señalaremos algunas a fin que sirvan como guía para el relevamiento y el análisis de la información recabada.

Esperamos encontrar:

- 1- Alto grado de conformidad con los cursos llevados a cabo por la ONG “El Abrojo”
- 2- Bajos niveles de empleo, especialmente en el rubro gastronomía.
- 3- Pocas perspectivas concretas de conseguir empleo como resultado de los cursos realizados.
- 4- Bajo nivel de reinserción escolar.
- 5- Alto grado de autoestima de “ poder hacer”a partir de la realización del curso.

Universo y unidades de estudio

Los jóvenes que han participado en los proyectos licitados por Projoven entre los años 2001 y 2003 alcanzan un total de 120, de los cuales poseemos datos de 108, proporcionados por “EL Abrojo”.Se interpuso la condición de residencia en la capital por lo que el total de jóvenes se redujo a 100.

De los 100 jóvenes participantes en la experiencia de Projoven en el rubro gastronomía 52 de ellos son mujeres y 48 son hombres, la distribución de la población por sexo es equitativa, podemos hablar de un 50/50, proporción que se respetó en la selección de la muestra.

Una vez comenzada la investigación del listado de los jóvenes naturalmente sufrió una depuración por dos factores principalmente; **datos directos** -teléfono del domicilio del joven y **contacto correcto** - muchos se han mudado o el teléfono es incorrecto; conformando un total de 55 jóvenes.

Técnica:

Como método de recolección de la información requerida se realizaron dos tipos de entrevistas, entrevistas personales y entrevistas telefónicas.

Las entrevistas personales fueron realizadas de forma **semiestructurada** con los jóvenes involucrados en los proyectos. La finalidad de estas entrevistas fue recabar las opiniones de los participantes en torno a los cursos y las experiencias vividas.

En las entrevistas telefónicas se realizaron **preguntas estructuradas** con la finalidad de recabar los datos respecto a trabajo y educación.

Muestra:

Para la conformación de la muestra para las entrevistas personales se escogieron al azar por proyecto dos jóvenes, un hombre y una mujer.

A la hora de la realización de las entrevistas pertinentes para este trabajo surgió la dificultad principalmente de contacto con los jóvenes. La dispersión geográfica de los jóvenes participantes dificultó la realización del planteo teórico que se había propuesto. Se realizaron ocho entrevistas personales quedando dos proyectos con un solo representante. Se interpuso, a su vez para la conformación de la muestra, el criterio de saturación de los datos para determinar el número "tope" de la muestra, por lo que no fue necesario realizar más entrevistas personales que las efectuadas.

Se realizaron, con la finalidad de recabar datos respecto a trabajo y educación de los jóvenes participantes, 27 entrevistas telefónicas, lo que dio lugar a la depuración del listado inicial de participantes quedando nuestra N en un total de 55 jóvenes.

Del total de jóvenes que poseíamos datos directos y correctos, 55, fueron realizadas 35 entrevistas, 8 entrevistas personales y 27 entrevistas telefónicas.

Pauta de entrevista personal

A: Sobre el curso

¿En qué año hiciste el curso?

¿Dónde hiciste la pasantía?

¿Qué te enseñaron en el curso de gastronomía?

¿En los cursos en que participaste se daban sólo materias relacionadas con gastronomía?

¿Qué otras cosas dieron en el curso?

¿Lo que aprendiste crees que es útil para trabajar en gastronomía?

¿Dónde podrías trabajar?

¿Qué te pareció el curso que recibiste?

¿Por qué te anotaste en el curso?

¿Qué buscabas con el curso?

¿Qué esperabas del curso?

¿Se cumplió lo que esperabas?

¿Le cambiarías algo? ¿qué cosas?

¿Qué opinión tenes del curso que participaste?

B: Trabajo

¿Te encuentras trabajando actualmente?

Si: ¿En dónde? ¿Qué tareas realizas?

¿Lo que aprendiste te sirvió para el trabajo actual?

¿El currículum lo realizaste en el Abrojo?

No: ¿Buscas trabajo relacionado con los cursos?

¿Qué significa para vos el trabajo?

C: Educación

¿Estas estudiando actualmente?

Si: ¿En que año?

¿Estabas estudiando cuando realizaste el curso?

¿Cuándo retomaste el estudio?

No: ¿Por qué no?

¿Qué significa para vos la educación?

D: Relación joven- Institución

¿Cómo te cercaste a “El abrojo”?

¿Recomendarías los cursos de “El Abrojo”?

¿Por qué?

Pauta de entrevista telefónica :

1-Te encuentras trabajando actualmente?

Si: 2- ¿En dónde?

3- ¿Cuánto tiempo hace que estás trabajando allí?

4- ¿Qué tareas realizas?

5- ¿Cómo lo conseguiste?

No: 6- ¿Estás buscando?

7- ¿Por qué medios?

8- ¿Estás estudiando?

9-Cuál fue el último año aprobado?

10-¿Seguís en contacto con “El Abrojo” , ¿De qué forma?

Matriz para el análisis de los datos:

Datos del entrevistado	Sexo, Edad, Barrio; Estudios, Curso en que participo
Opinión respecto al curso	
Expectativa respecto al curso	
Conocimientos de gastronomía	
Aprehensión de nuevas pautas	
Empleo actual	
Expectativas de empleo/ gastronomía	
Autoestima	
Pasantía	
Contacto con ONG	
Significación de la Educación	
Significación del Trabajo	
Percepción de discriminación	

Análisis de los datos recabados

La población estudiada tiene como características generales ser jóvenes entre 18 y 24 años de edad cuyo nivel educativo no supera el 3° año del ciclo básico; la mayoría declara no querer continuar con sus estudios en el ámbito de la educación formal específicamente el liceo pues no ven utilidad principalmente para la obtención de un empleo, una minoría declaran si tener intenciones de realizar estudios específicos incluyendo la UTU de gastronomía y de administración de empresas. A pesar de no superar los 24 años la mayoría de ellos han tenido numerosos empleos, no logrando permanencia en los puestos de trabajo.

Pese a no haber logrado estabilidad laboral y de declarar no querer estudiar en el ámbito formal constituyendo parte de la población juvenil que no estudia ni trabaja, es una población que presenta una intencionalidad positiva a priori de superación. En tal sentido no es una población apática y como demostración de ello es que los jóvenes que fueron entrevistados concurrieron y culminaron los cursos en gastronomía con el afán de conseguir trabajo pero también de aprender algo nuevo y contactarse con gente diferente y nueva.

Se constataron bajos niveles de empleo en general y muy bajos empleos en el rubro gastronómico. De los 35 entrevistados, 20 de ellos no trabajan de los cuales 12 son mujeres y 8 son hombres. De este grupo que en la actualidad se encuentra desempleado, dieciséis de ellos se encuentra buscando empleo. Esta búsqueda en la gran mayoría, no presenta una definición de rubro; una minoría de los desempleados no se encuentran buscando empleo, tres de ellos fueron madres recientemente y uno de ellos espera ser llamado para trabajar en la temporada de verano en los paradores gestionados por la ONG. Se estableció como criterio para la consideración de empleado la permanencia en el puesto por más de tres meses.

De los quince que trabajan, seis son mujeres y nueve son hombres. De este grupo, los que se encuentran trabajando en el rubro gastronómico son siete; de este grupo dos son mujeres que trabajan directamente en elaboración y cinco son hombres de los cuales cuatro trabajan en elaboración (uno de ellos su oficio es ayudante de repostero) y uno de ellos es mozo de mostrador.

Para el análisis de las opiniones y percepciones de los jóvenes se conformaron matrices agrupando los datos obtenidos según los siguientes factores; 1- Opinión respecto al curso, 2- Expectativa en torno al curso, 3- Conocimientos de gastronomía, 4- Aprehensión de nuevas pautas, 5- Empleo actual, 6-

Perspectivas de conseguir empleo/gastronomía, 7- Autoestima, 8-Pasantía, 9-Contacto con ONG, 10- Significación de la educación, 11 - Significación del trabajo, 12- Percepción de discriminación.

1-Opinión respecto al curso:

Esta presente dentro de los entrevistados un alto grado de conformidad con el curso recibido en lo que refiere a la experiencia personal. Significa para la gran mayoría haber pertenecido a un grupo que, con diferencias, se proyectaba hacia un objetivo común, aprender gastronomía. Se destacan las tareas de los profesores como nexos y gestores del relacionamiento entre los participantes. Como experiencia personal significa algo nuevo, diferente y gratificante donde la persona es lo más importante. El relacionamiento entre los integrantes del grupo intenta ser de compañeros y eso es vivido como positivo por la mayoría de los entrevistados. El ser importante para alguien, el ser tenido en cuenta como eslabón de un grupo, no ser anónimo y por el contrario ser protagonista en la tarea, es uno de los factores más destacados en el discurso de los participantes. Es un factor sin duda relevante para el afianzamiento de autoestima, ser parte importante de un grupo y que a su vez la opinión individual sea tomada en cuenta. Aporta a su vez a la generación de valores de autoestima el poder y aprender a trabajar en grupo, a escuchar a los demás y ser escuchado Este grado de conformidad con el curso remite principalmente a la experiencia personal de haber participado y aprendido a trabajar en un grupo, a reconocer las diferencias entre los participantes y ser tolerante ante las mismas, pero también refiere a que el curso representa una herramienta que *podría* facilitar el ingreso a un empleo, es una oportunidad para muchos de aprender algo, mencionado también como un oficio, que puede ser útil para trabajar. La noción de oportunidad es frecuente entre los entrevistados, percibimos un a constante evaluación de su situación, son concientes y así lo declaran, de que presentan bajos niveles de educación y que ello pesa en contra en la búsqueda de empleo. Esa oportunidad de aprender algo que pueda en un futuro traducirse en herramienta para la consecución de un empleo refiere a su vez, que en el curso se les otorga todo lo necesario para concurrir, uniforme, boletos, materiales, lo que deben poner de ellos según los entrevistados es únicamente las ganas de ir. Para muchos ello significa la única forma de acudir a un curso específico.

“ Me sirvió más bien para abrir la mente, lo bueno era el relacionamiento con la gente, abris otras puertas, conoces gente nueva, vivís otras historias de otras personas, desde afuera pero las vivís .Te relacionas con gente distinta, te pagan los boletos, los cuadernos, no necesitas nada sólo las ganas de ir” Entrevistado F

Si bien como decíamos nos encontramos con un alto grado de conformidad respecto al curso recibido existe una minoría que no se encuentra conforme con el mismo. Destacamos de esta minoría la causa de la disconformidad, la misma se relaciona principalmente con la percepción de que la mayoría de los participantes no ha conseguido empleo.

“Quedé muy agradecido por haberme conseguido trabajo...muchos compañeros del curso no están trabajando hasta el día de hoy, de repente todos iban con la misma ilusión y no tuvieron la suerte de estar trabajando y de repente lo precisan más que yo” Entrevistado G

Esta percepción no se encuentra alejada de la realidad puesto que la mayoría de los entrevistados no se encuentra trabajando actualmente. Es percibido a su vez y en relación con ello la dificultad desde lo práctico de insertar laboralmente a los participantes de los proyectos, si bien no a todos, sí a un porcentaje mayor de lo que se da en los datos.

“Son muchos los jóvenes que estaban haciendo el curso...yo pensaba que era el primero, pero era Pro 7 y sacaba la cuenta que eran 25 por grupo y ¿todos trabajando?. Imposible.” Entrevistado G

2- Expectativas respecto al curso:

La principal expectativa con respecto al curso es la posibilidad de conseguir a través del mismo trabajo. Esta expectativa generalizada tiene sustento en la percepción de que el curso es con inserción laboral. Que el curso tenga desde su presentación la posibilidad de insertarse laboralmente hace lógica la percepción de los participantes de que con los mismos la oportunidad de conseguir empleo sea cierta.

“... conseguir trabajo, esa era la expectativa, de todos, porque todos iban a eso, a decir bueno yo quiero trabajar” Entrevistado F

Si bien la propuesta pedagógica no asegura ni promete en la presentación de la misma ante los jóvenes inserción laboral, si genera esta expectativa lo cual no se condice con los hechos y los datos recabados. Esta expectativa generada desde la institución a la larga podría devenir en frustración para estos jóvenes donde la realización y culminación de los cursos propuestos significó grandes esfuerzos individuales y de quienes los rodean. La presentación del curso en si mismo plantea la posibilidad de insertarse laboralmente y no simplemente un curso de gastronomía.

En el discurso surge en segundo orden pero sin duda relacionado con la expectativa de conseguir empleo a través del curso, es la de aprender “algo” para poder conseguirlo, tener “de que agarrarse” de una suerte de herramienta que de alguna forma ayude y de créditos para un la consecución de un trabajo concreto.

“...para tener algo para empezar a trabajar porque con 18 o 19 años no tenés experiencia y la única que te queda es tener un curso y si no tenés plata te quedás sin nada” Entrevistado A

Surge en un tercer lugar en la opiniones de los jóvenes participantes el objetivo de aprender gastronomía pero siempre relacionado con la esperanza de conseguir empleo.

“Era aprender a poder desarrollarme en una cocina de alguna manera y a su vez si podía trabajar mejor pero después ves que la demanda (oferta) es tan poca que te tirás abajo...” Entrevistado B

3- Conocimientos en gastronomía:

La totalidad de los entrevistados percibe que el curso que recibieron es básico. Los conocimientos adquiridos en cocina refieren a los cortes, salsas y algunas masas sin profundizar en ninguna área en particular. Es una primera aproximación al rubro gastronómico.

“Mas bien una base como para entrar al gremio, entrar a una cocina y más o menos saber que hacer porque no es que entrás y haces todo porque es mentira, entrás con una idea no más y ta la mayoría de lo que aprendes es mirando, metiéndote un poco de atrevido, pero venis con una base del curso.” Entrevistado G

“Más que nada lo principal, las principales salsas, por ejemplo a que altura tiene que estar la carne para estar a punto, lo principal mas que nada, lo básico” Entrevistado A

Esta percepción es acorde con lo dado en el curso, se da según datos recabados lo referente al 1º semestre del curso de cocina dictado en la UTU y el 1º semestre del curso de gastronomía del Instituto Crandon.(Ver anexo)El título otorgado en ambos cursos es de cocinero. El que imparte “El Abrojo” da créditos como ayudante de cocina.

Entrevistado el Chef encargado del restaurante del Club de Golf se le preguntó ¿Qué debe saber un ayudante de cocina? El Chef nos respondió:

- *Debe tener conocimientos básicos sobre cómo preparar todo tipo de platos: vegetales, pastas, sopas, carnes, pescados y mariscos; repostería; panadería; entradas frías, mesas frías, canapés (“garde-manger”).*
- *Debe saber limpiar y deshuesar diferentes carnes, así como las diferentes técnicas de cocción de las mismas.*
- *Salsas básicas, frías y calientes*
- *Debe conocer los diferentes productos: vegetales, frutas, pescados, etc.; cómo identificarlos y cuándo están en perfectas condiciones para ser usados.*

¿Qué tareas realiza un ayudante de cocina?

Eso depende mucho de dónde trabaje: no es lo mismo un hotel cinco estrellas que un bar de barrio. En el caso del Club de Golf, como de cualquier restaurante de alto nivel, depende también de en qué sección trabaje, pero básicamente podría ser cualquiera de las tareas mencionadas anteriormente.

Si bien el título otorgado en el diploma es de ayudante de cocina no de cocinero quedan herramientas y saberes sin desarrollar en el mismo que pueden a la hora de buscar un empleo jugar en “contra” pues lo exigido para el puesto excede los conocimientos adquiridos.

De todas formas representa un conocimiento adquirido que puede ahondarse en el trabajo mismo, pero a la hora de contratar a una persona sin duda tendrán más posibilidades aquellas que posean mayores conocimientos no exceptuándose la sobrecualificación en los puestos vale decir que se emplee como ayudante de cocina un cocinero recién egresado.

Podría bien significar una primera aproximación al rubro gastronómico y sirviendo de depuración para aquellos que realmente les guste e interese este rubro en particular para poder selecciones y ahondar conocimientos con un grupo más reducido de jóvenes. A su vez podría también significar el puntapié inicial para continuar los estudios de gastronomía en la UTU. Para ellos sin duda debería existir un tejido de redes que apunte no sólo al nivel empresarial sino también al nivel educativo formal, tarea que excede las capacidades y objetivos de la ONG ejecutora de los proyectos.

4-Aprehensión de nuevas pautas-

La opinión más destacada entre los entrevistados en relación a la aprehensión de nuevas pautas refiere a la convivencia con personas diferente, el participar de un grupo y aprender a ser tolerante destacado también en la opinión respecto al curso.

En segundo orden se destaca en los discursos lo aprendido en relación al ámbito laboral, vale decir como presentarse ante un trabajo, como hablar en un entrevista de trabajo, como realizar un currículum.

“Nos anticipaban un poco a cuando fuéramos a entrar [a un trabajo] , tolerar muchas cosas que lo íbamos a ver cuando ingresáramos, que nos íbamos a dar cuenta de muchas cosas, ser tolerantes, se flexibles....” Entrevistado G

“...porque claro a vos te están capacitando para luego empezar a trabajar. Te enseñaban un poco también a atender al cliente, o en el momento de la entrevista como tenes que actuar o hacer un currículum. Te enseñaban todo como para que vos vayas preparado para que hoy o mañana te presentes a un trabajo y sepas como presentarte.” Entrevistado A

En lo que refiere a la presentación personal ante un trabajo, la realización de un curriculum y el como y en dónde buscar, son herramientas que sin duda aportan a la obtención de un empleo, herramientas que deben estar acompañadas de políticas específicas de empleo que exceden las capacidades concretas de un curso de capacitación.

5- Empleo actual:

La mayoría de los entrevistados no trabaja. Se considera en esta investigación como empleado a aquel que ha permanecido en el puesto más de tres meses.

Del total de entrevistados tanto en entrevistas personales como telefónicas la gran mayoría se encuentran desempleados propiamente dichos vale decir que se encuentran buscando empleo. Al respecto surge como dato significativo que no es ponderado por los jóvenes en la búsqueda de empleo el rubro gastronómico, consideramos que esto se encuentra asociado a otros factores como las altas tasas de desempleo que viven particularmente los jóvenes lo cual determina que la búsqueda no sea específica importando únicamente la consecución de un empleo cualquiera sea este, desvalorizando de alguna forma al potencial trabajador.

El análisis respecto a la situación laboral actual de los jóvenes participantes de los proyectos es un problema complejo que refiere al problema de empleo que viven los jóvenes en el Uruguay. En relación a los cursos que intentan capacitar y formar para la inserción laboral no percibimos un aporte sustantivo que los coloque en una posición más propicia para la consecución de un empleo, esto refiere a que sin duda sólo la capacitación no genera empleos sin el tejido de redes para tal motivo. Nos referíamos en el análisis de los conocimientos en gastronomía al tejido que podría ser pertinente con el sistema educativo al que sumamos el tejido necesario para la inserción laboral con el sistema empresarial especialmente el vinculado a la rama gastronómica.

6- Perspectivas de conseguir empleo/ gastronomía:

La mayoría de los entrevistados percibe que no hay trabajo en el rubro gastronómico y el poco trabajo que hay no es estable y los sueldos son muy bajos. Las oportunidades son para los cocineros y personas con experiencia en el rubro gastronómico.

Entrevistado el Chef encargado del restaurante del club de golf se le pregunto: ¿A la hora de emplear a un ayudante de cocina que es lo que se exige?

Buena presencia, capacidad para el trabajo en equipo, que no sea una persona conflictiva. Que sea alguien con ganas de trabajar y de aprender. Preferentemente que tenga un curso de cocina completo.

¿Qué estudios son valorizados?

- *Secundaria completa*
- *Curso sistemático (y terminado) de cocina*

El Chef entrevistado nos aclara que estas exigencias son las preferibles donde habiendo varios interesados por el puesto se ponderará a quienes las posean.

En el total de entrevistados notamos a nivel del discurso pocas expectativas de conseguir empleo en el rubro gastronómico.

7- Autoestima:

La mayoría de los entrevistados se siente capacitado para trabajar en cualquier cocina por más que hallan catalogado al curso recibido como básico. La pasantía para muchos ayudó al respecto en materia de confianza, de lo que pueden hacer o no.

“O sea nosotros cocineros no somos pero de ayudantes de cocina creo que estamos capacitados para trabajar” Entrevistado D

La seguridad de sentirse capaz de realizar una tarea y hacerlo bien ayuda sin duda a reforzar valores de autoestima tanto para el logro de un trabajo como para la permanencia en el mismo, tanto en el rubro gastronómico como en otros.

La valoración personal es destacada a su vez de saberse portadores de un conocimiento y con derechos como persona y como trabajador.

“Te capacitan para...para que te respeten o sea para crecer como persona, para hacerte valorar lo que vos pensás, o sea que no te dejes hacer cualquier cosa porque sos gurí y precisas trabajo, porque siempre como que te tenías que querer vos más que a los demás o sea que por más que estuvieras ganando 200 pesos y los necesitás que no te dejaras hacerte cosas por 200 pesos, siempre pensando en vos, entonces como que te abrían la mente para que vos la tuvieras clara para que vos no te dejaras pisar la cabeza por cualquiera.” Entrevistado F

8-Pasantía:

La pasantía constó del trabajo como pasante durante 80 horas lo que representa trabajando 4 horas diarias, un mes de trabajo.

Según los entrevistados la pasantía les sirvió para ver por dentro una cocina y su funcionamiento, y complementar la parte teórica del curso. Esta percepción condice con el objetivo principal de la misma.

La segunda percepción más destacada por los entrevistado refiere a la utilidad de la pasantía a futuro, puesto que representa según los entrevistados una carta de recomendación y una suerte de experiencia

laboral en el rubro. Vale destacar que los lugares en dónde se realizaron las diferentes pasantías son Restaurantes renombrados en el ámbito gastronómico en Montevideo.

Ninguno de los entrevistado permaneció en el puesto de trabajo luego de realizadas las 80 horas requeridas. El principal argumento de los entrevistados al respecto refiere que en el lugar dónde les había tocado realizar la pasantía no había lugar para que quedase un pasante.

Respecto a la percepción de experiencia laboral no olvidemos de que es un mes de trabajo, nos preguntamos si debemos considerarla como experiencia laboral o simplemente referimos a la principal utilidad de la pasantía representa, un verdadero contacto con una cocina. Para muchos la realización de la pasantía, estar y trabajar en una cocina, con los tiempos marcados y especialidades distintas les demostró lo básico que era el curso, generó a su vez una expectativa “inducida” en cuanto al trabajo y a los sueldos percibidos, la mayoría de los entrevistados menciona que les hubiera gustado haber quedado luego de la pasantía por el ambiente y por los sueldos percibidos, contrastando con las ofertas en el mercado laboral.

Se realizó el seguimiento por el mes de agosto, de la principal fuente de búsqueda de empleo, los clasificados dónde la oferta de empleo de ayudante de cocina no supera los nueve puestos ofrecidos, hombres y mujeres conjuntamente, y el salario ofrecido supera en poco margen el sueldo mínimo situado en aproximadamente en los \$ 1900.

9- Contacto con la ONG:

Uno de los módulos propuestos y exigidos por la entidad financiadora es el módulo de Apoyo a la inserción laboral, que debe realizar la ONG hasta tres meses después de haber terminado el curso con la finalidad de aportar y ayudar a la inserción laboral.

Del total de entrevistados de forma personal la mayoría de ellos no tienen contacto con la ONG, no llaman y tampoco son llamados. El contacto que tiene el resto de los entrevistados con la ONG es promovida por la misma en dos formas, contacto con los jóvenes con la finalidad de conocer la situación actual de empleo y la respuesta de los jóvenes en llamados hacia la Institución para pedir empleo. De los entrevistados en forma telefónica la forma de contacto se reitera. Del total de entrevistados personalmente uno de ellos fue colocado laboralmente por la institución y de los entrevistados telefónicamente dos de ellos.

El tipo de relación que se plantea desde la institución es de cierta forma de dependencia pues ella es la portadora real o potencial de empleo. El seguimiento exigido por la entidad financiadora según los datos recabados no se encuentra presente. Es en este contacto donde se perciben desde esta investigación las mayores debilidades de los proyectos, puesto que el tipo de relación planteada establece redes de dependencia y no de autonomía en la búsqueda y consecución de un empleo. Quizás falte en la relación ONG-jóven un tercer eslabón que refiere al nivel empresarial. Contactos directos y potenciales fuentes de empleo conformando para ello, estableciéndose como propuesta, una bolsa de trabajo donde el jóven pueda recurrir, presentar su currículum y lograr el empleo por sus medios y saberes aprendidos y no por una colocación de la ONG por una relación puntual con algunas empresas en el rubro gastronómico.

10- Significación de la Educación:

Si bien el nivel educativo de la población entrevistada es relativamente bajo puesto que no han superado en la gran mayoría el 3° año de ciclo básico la Educación es considerada como muy importante, en primer lugar para poder conseguir un mejor empleo y en segundo lugar como gratificación personal y como enriquecimiento individual.

“...si uno coordinara la edad con el seguir estudiando a la par no te preocuparías tanto, pero la situación es difícil hay muchísima competencia y hay muy poco trabajo, a tu edad por ahí hay gente que está muy bien preparada y vos ya tenés todas las de perder....la educación es fundamental.....fundamental para poder conseguir trabajo, es fundamental en tu enriquecimiento personal, yo creo que hoy por hoy por ejemplo después de ver lo que es el mercado laboral y después de haber trabajado decís ¿Cómo me boludí?” Entrevistado C

De los entrevistados la mayoría no se encuentra estudiando; sólo uno de ellos lo está haciendo en la UTU de gastronomía. Declaran a su vez tener intención de estudiar pero no en el liceo sino principalmente en la UTU, Administración de empresas, Panadería.

El curso no significó para los entrevistados un estímulo para continuar estudiando tanto en el ámbito formal, liceo básicamente como para un oficio, en la UTU por ejemplo.

11- Significación del trabajo:

La significación más trascendental que tiene el trabajo para los entrevistados es el sentirse útiles, el trabajo es importante para ellos por la utilidad que representa tanto a nivel individual, como para los que los rodean, su familia, traducida en una ayuda concreta para con ella.

La segunda significación que presenta el trabajo según las opiniones de los entrevistados es que el trabajo genera confianza y ayuda a crecer.

En menor proporción en la opiniones de los jóvenes surge la idea de estabilidad e independencia generada por el trabajo y los réditos monetarios “tener lo mío, mi plata” para uso personal.

“Y el trabajo es mucho, mucho, ahora estoy sin trabajo o sea no estoy trabajando y me siento mal, me siento inútil.....para mi es todo el trabajo, trabajar es todo, o sea tener mi plata, ayudar en mi casa, poder salir, comprarte ropa, tener tus gastos y además sentirte útil.” Entrevistado E

12- Percepción de discriminación

Frente a la pregunta directa de si se han sentido o se siente discriminados en el mercado laboral por ser jóvenes la primera respuesta espontánea que surge es un no rotundo; pero en el desarrollo del discurso donde exponen su sentir y su pensar, esta primera reacción se torna positiva. Es notorio que muchos sienten la discriminación por ser jóvenes pero quizás no lo visualizan como tal o no lo analizan como tal. La mayoría percibe que, por ser jóvenes los sueldos son muy bajos y que no existen reales oportunidades para ellos en el rubro gastronómico, específicamente dentro de una cocina, quizás si como mozos.

“No al revés, creo que tengo más posibilidades que la gente mayor que hoy pierde un trabajo y como que tiene mucha más dificultad de que lo consigan ellos que yo, a mi igual el trabajo que se consigue te quieren pagar dos pesos pero es así realmente pero ta...” Entrevistado B

“Si, por ser joven sí, porque piensan de que porque sos joven no sabes nada y estas para la joda...si, porque de repente siempre quieren ver hasta dónde puedes llegar y cuanto das. Por lo menos a mi me probaron al máximo a ver cuanto podía llegar a dar” Entrevistado F

“No en la cocina no, o sea en el mercado laboral no yo creo que no. Hay un poco de todo, discriminación hay entonos lados, pero creo que en lo laboral, en la calle, en todos lados, pero creo que en lo laboral por ser joven no. De repente no se te abren tantas puertas, es difícil, competis contra mucha gente, gente de muchas edades, o sea no es que sólo jóvenes van a buscar trabajo, todo el mundo, mucha gente, hay mucho desempleo entonces competis con todo el mundo...” Entrevistado E

Conclusiones:

Nos propusimos en este trabajo evaluar los proyectos educativo laborales llevados a cabo por la ONG “El Abrojo” desde la percepción de los jóvenes participantes.

Para esta evaluación planteamos el análisis en dos niveles, un nivel individual donde se daría cuenta de las opiniones y percepciones de los jóvenes en relación a los cursos y un nivel institucional donde se daría cuenta de los objetivos trazados y alcanzados por la ONG.

En el primer nivel hallamos un alto grado de conformidad con el curso recibido principalmente a nivel personal, donde se destaca como el principal logro y aporte del curso, la significación para el joven de haber participado en los mismos. Los sujetos son considerados en los cursos como sujetos activos, eslabón importante en el aprendizaje. Son partícipes de cambios a nivel personal destacándose altos valores de autoestima relacionado principalmente al poder hacer, aprenden a respetar y ser respetados, a trabajar en grupo donde los participantes son diferentes y que esa diferencia aporta al enriquecimiento grupal.

Si bien es considerado por los jóvenes que los conocimientos en gastronomía son básicos, se sienten capaces de trabajar en una cocina, argumento positivo y a favor del curso implementado. La capacitación desde el individuo se encuentra, desde la percepción de los jóvenes, cumplida pues se sienten capaces de realizar la tarea.

La relación joven institución en lo que refiere a la inserción laboral presenta varios matices. La propuesta genera una alta expectativa en torno a este tema básicamente porque esta se presenta como facilitadora de empleo lo que en los hechos no sucede para la gran mayoría. La propuesta no logra la inserción laboral del número mínimo, nueve jóvenes por proyecto, exigido por Projovent.

La mayoría de los jóvenes entrevistados no trabajan ni estudian, encontrando bajos grados de expectativa de conseguir empleo principalmente en el rubro gastronómico. La opinión más frecuente en torno a este tema refiere a la percepción de que en el rubro gastronómico como ayudante de cocina, no hay trabajo estable y bien remunerado para los jóvenes, no así para cocineros con experiencia laboral. Se esboza en el desarrollo del discurso un sentimiento de discriminación radicada en la corta edad y en la poca experiencia que poseen.

En el segundo nivel de análisis planteado donde se analizaron los objetivos alcanzados por la institución la primera apreciación que surge es que la educación ocupacional obtenida por los jóvenes no se condice con las exigencias que requiere el puesto de trabajo; los conocimientos exigidos para un ayudante de cocina superan los conocimientos otorgados en el curso impartido considerando las opiniones de los participantes en relación a los conocimientos en gastronomía adquiridos y las exigencias que desde el mercado laboral se definen para tal puesto.

Esta experiencia si bien pretende desde lo teórico conformar una estrategia para el empleo pues expone como uno de sus objetivos generar aptitudes personales para el logro y mantenimiento de un empleo, desde los conocimientos y herramientas impartidas en gastronomía tal objetivo para el grupo analizado no es alcanzado. Ahora bien, estas herramientas para el logro y el mantenimiento de un empleo no refieren únicamente a los conocimientos específicos en el rubro de gastronomía sino que refieren a las competencias requeridas para tal motivo, especialmente las competencias de empleabilidad (capacidad de expresión oral y escrita, matemáticas aplicada en cuanto resolución de problemas y capacidad de pensar); y competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar, aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural). Estas competencias necesarias tienen un sustento en la educación formal pero requieren a su vez un sistemático y continuo afianzamiento.

El curso impartido tiene la función al respecto de conformar un acercamiento a estas capacidades por lo que para los individuos significa una nueva mirada hacia el mundo que los rodea y otra perspectiva para la acción.

Se aconseja desde el curso que caminos tomar a la hora de presentarse ante un empleo, como hablar, cómo realizar un currículum, acerca de alguna manera a comprender las leyes del mercado laboral pero no genera herramientas para enfrentarse al mismo. La principal herramienta es la educación, el conocimiento, que en el caso particular es el rubro gastronómico.

Los objetivos de la Institución son favorecer procesos personales donde cada individuo desde su propia subjetividad se relacione con códigos, pautas y normas, haga sus opciones y articule sus estrategias y proyectos. En la formación para el empleo es pretendido y trazado como uno de los objetivos institucionales; contribuir a facilitar una inserción laboral que además de procurar un ingreso

económico a corto plazo, favorezca procesos personales y grupales, contribuya a la autonomía y a la transformación de causas estructurales que colocan a estos sectores y grupos en situación de desventaja. El objetivo de la inserción laboral en particular no es alcanzado en forma y creemos que por varias razones, principalmente las herramientas puestas en práctica no condicen con la consecución del mismo. El objetivo de la inserción laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social planteado desde la institución, se encuentra íntimamente relacionado con el objetivo de la misma a contribuir a la transformación de las causas estructurales que llevan a este grupo a situaciones de desventaja.

Para el logro de ambos objetivos considero que la propuesta debería estar acompañada por Instituciones empresariales en el rubro gastronómico con la finalidad de poder concretarlos.

La relación que resulta entre ONG- joven sin el eslabón empresarial, es de dependencia y no de autonomía. El eslabón empresarial para la conformación de bolsas de trabajo, por ejemplo, apoyándose en las leyes que facilitan el empleo juvenil (ver Anexo), donde el joven portador de un conocimiento y una capacidad aprendida en los cursos pueda proyectarse al mercado laboral, que sea él el iniciador de la búsqueda, no quedando a la espera de la institución “resuelva” su empleo.

Respecto a los demás objetivos trazados que refieren principalmente a la consideración del sujeto como actor social creemos que si son alcanzados y que toman eficacia, según la definición esbozada, a la intervención. Los objetivos adicionales a la inserción laboral son según los datos recabados obtenidos por la institución, como la generación de valores de autoestima, integración, acercamiento a la lógica del mercado laboral, entre otros; traducidos en altos grados de conformidad de la población beneficiaria.

A este respecto es que se toman pertinentes los proyectos educativo-laborales, para la gran mayoría de los jóvenes participantes significó una instancia donde el sujeto es lo más importante, un lugar de pertenencia y una oportunidad de aprendizaje.

El curso no significó para los participantes un impulso para la reinserción escolar en el ámbito formal, culminación del liceo, o en el aprendizaje de un oficio, como cocinero en la UTU de gastronomía.

Podría bien significar una primera aproximación al rubro gastronómico y ser útil como una herramienta de depuración para aquellos que realmente les guste e interese este rubro en particular, para poder

selecciones y ahondar conocimientos con un grupo más reducido de jóvenes. A su vez podría también significar el puntapié inicial para continuar los estudios de gastronomía en la UTU.

La experiencia no resultó como guía para la búsqueda de empleo en el rubro específico aprendido, por lo que la misma no es vista por los participantes como una herramienta para la consecución de un empleo.

Queremos destacar desde esta trabajo el factor positivo que poseen principalmente estas experiencias; la adquisición de conocimientos que los acerca al rubro gastronómico y una experiencia grupal que significa un enriquecimiento personal que antes de haber realizado el curso no poseían.

Queda pendiente para futuras investigaciones el estudio en relación a la empleabilidad de los jóvenes participante así como el análisis de los impactos de los proyectos educativo laborales para la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, desde los jóvenes participantes, desde la institución ejecutora y desde la entidad financiadora. Esta última parece ser sujeto omitido en todas las investigaciones, es quien financia y otorga los lineamientos de la ejecución pero no parece ser “controlada” en los objetivos que exige. Aún más, pareciera que dicha entidad tampoco controlara los objetivos plantados y realizados por las instituciones ejecutoras.

Creemos necesario a su vez el análisis de la pertinencia y las posibilidades de tejer redes tanto con el ámbito empresarial como con el ámbito educativo, promoviendo desde las empresas y desde la educación estrategias para el empleo de estos jóvenes.

BIBLIOGRAFÍA

- Cattani, Antonio David; “ Formación, calificación y autonomía” Cáp. IV; En: “Trabajo y autonomía”
Voces, 1997

- Caggiani,M; Zubeldia,G; Blasco,M; “Aprendizaje y empleo juvenil en el Uruguay: El nuevo escenario
de las políticas de capacitación y empleo de jóvenes en situación de pobreza.” ACJ, 1998.

- Fernandez Enguita, Mariano; “Educación, formación y empleo” Ediciones EUDOMA, 1992

- Gallart, Mª Antonia; “ La integración entre la sociología de la educación y la sociología del
trabajo”En: “Trabajo y sociedad: Desafíos teóricos”, Revista latino-
americana de estudio de trabajo; Año 3, Número 5, 1997

- INE (Instituto Nacional de Estadísticas) Encuesta continua de Hogares años 2000, 2001, 2002 y
2003.

- Jacinto, Claudia; “¿Qué es la calidad en la formación para el trabajo de los jóvenes de sectores de
pobreza?: Un análisis desde las estrategias de intervención” En: “Por una segunda oportunidad: la
formación para el trabajo de jóvenes vulnerables” Coordinadoras Claudia Jacinto-Mª de Carmen
Gallart. CIID/CENEP/CINTEFOR, 1998.

- “Jóvenes y capacitación laboral. El desafío del acceso, la calidad y la educación institucional.”
CINTEFOR/OIT.

- “Juventud, educación y empleo” CINTEFOR, Montevideo, 1998.

-Jacinto, Lasidia, Ruétalo, Berruti; “ Formación para el empleo de jóvenes de sectores de pobreza en A. Latina ¿Qué desafíos y qué estrategias? En :“Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables” Coordinadoras Claudia Jacinto-Mª de Carmen Gallart. CIID/CENEP/CINTEFOR, 1998.

-Lasidia, Ruétalo, Berruti; “El caso del Uruguay” En: “Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables” Coordinadoras Claudia Jacinto-Mª de Carmen Gallart. CIID/CENEP/CINTEFOR, 1998.

-Marrero, Adriana; “Hablan los empresarios: lo que el mundo del trabajo espera de la educación. Lo que dicen recibir, como lo seleccionan, lo que dan a cambio. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Documento de trabajo N° 59, año 2000.

-Piek Goicochea, Enrique; “El caso de México” En: “Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables” Coordinadoras Claudia Jacinto-Mª de Carmen Gallart. CIID/CENEP/CINTEFOR, 1998.

- Pratt, Graciela; “Reflexiones a partir de las relación educación- trabajo: ¿Una relación no encontrable o encontrada?”

-Ruétalo, J; Casanova, C; Lasidia, J; “Educación y empleo en el Uruguay: Estrategias para un desafío” En “Educación y Trabajo: desafíos y perspectivas de investigación y políticas para la década de los noventa” Compilador Gallart, Mª a. Volumen II, año 1992.

- Presentación Institucional ONG “El Abrojo”

-“Programa descentralizado de capacitación e inserción laboral para jóvenes” Pliego de bases y condiciones para la presentación de ofertas. Junta Nacional de Empleo/ Dirección Nacional de Empleo/ M.T.S.S/ INJU/ M.D.J; julio 2003.

-Riquelme, G; Razquin, P “Mercado de trabajo y educación”

INDICE

Presentación	Pág. 1
Marco teórico	Pág.4
Trabajo y Educación	Pág.4
La articulación actual entre Trabajo y educación	Pág. 5
Jóvenes y desempleo	Pág.8
¿Qué función cumple la formación ocupacional?	Pág. 14
Calidad, eficacia y eficiencia de las intervenciones	Pág. 16
Las respuestas ensayadas hasta el momento	Pág. 17
El caso del Uruguay	Pág. 19
La ONG “El Abrojo”	Pág.20
Programa descentralizado de capacitación e inserción laboral para jóvenes: Projovent	Pág.23
Metodología: diseño y estrategias de investigación.	Pág.26
Problema	
Preguntas problema	
Objetivos	
Hipótesis	
Universo y unidades	
Muestra	
Técnicas	
Pauta de entrevistas/ matrices.	