

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

**Formación e inserción laboral de jóvenes
en situación de pobreza: experiencias desarrolladas
en Montevideo por la sociedad civil**

Natalia Moraes Mena
Tutora: Adriana Marrero

Una mañana, un anciano se levantó y decidió salir dar un paseo por la playa. Mientras iba caminando divisaba a lo lejos a un joven que parecía estar haciendo una danza extraña. Al ir acercándose descubrió que la arena de la playa estaba llena de estrellas de mar y que el joven con impetuoso ánimo estaba tomando cada estrella y devolviéndola al mar. Tomaba una estrella y la lanzaba lejos para que pudiera vivir, tomaba otra y hacía lo mismo. Luego de unos minutos de observar la escena, el anciano preguntó al joven.

“Dime, no te parece demasiado esfuerzo ir tomando cada estrella y lanzándola al mar. La playa esta llena de ellas, y aunque pases todo el día no lograrás devolverlas a todas al mar. ¿Te parece importante perder tu tiempo en este tarea imposible?”

El joven lo miró, se agachó, tomó una estrella y mirando al anciano le dijo: “Para esta estrella sí es importante”. Y la lanzó lejos, lo más lejos que pudo.

Cuento anónimo.



INDICE

Agradecimientos	4
Síntesis Ejecutiva	5
Introducción	6
I.- Marco Teórico	8
1.- Introducción a la problemática del trabajo y la educación.....	8
2.- Educación y trabajo ¿una articulación posible ?.....	8
3.- Transformaciones producidas en el "mundo del trabajo".....	10
4.- Jóvenes, pobreza y exclusión.....	11
5.- Jóvenes, educación y empleo	12
6.- Causas del desempleo juvenil	16
7.- ¿Qué pide el "mundo del trabajo" ?	17
8.- ¿Qué educación para qué trabajo?	20
9.- ¿Formar o capacitar? : más que una cuestión de palabras	23
10.- Programas de formación e inserción laboral.....	24
10.1.- Programas desarrollados en América Latina	24
10.2.- Acciones desarrolladas en nuestro país	25
10.3.- Bases para desarrollar programas de formación laboral.....	27
11.- Perspectiva teórica que sustenta la investigación	28
12.- Reflexiones sobre los efectos de los programas de formación e inserción laboral	30
13.- Nuevas propuestas: la formación de transición	32
II.- Problema de Investigación, Objetivos e Hipótesis	34
1.- Preguntas	34
2.- Objetivos	35
2.1.- Objetivos generales	35
2.2.- Objetivos específicos	35
3.- Hipótesis	35
III.- Metodología de Investigación	37
1.- Estrategia de investigación	37

1.1.- Tipo de diseño	37
1.2.- Universo y unidades.....	38
1.3.- Muestra.....	39
1.4.- Técnicas.....	41
1.5.- Validez y confiabilidad de la información recabada	42
IV.- Principales Hallazgos.....	44
1.- Análisis descriptivo de las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza.....	44
1.1.- Características generales de las instituciones investigadas.....	44
1.2.- Entre el crecimiento y el cambio.....	46
1.3.- El Estado: principal agente financiador.....	47
1.4.- Problemas de tener al Estado como principal financiador.....	48
1.5.- En casa de herrero... ..	49
1.6.- El papel del voluntariado	49
1.7.- El perfil profesional	50
1.8.- Análisis de las relaciones interinstitucionales existentes.....	52
2.- Características de la población que participa de los programas de formación e inserción que desarrollan las instituciones investigadas	53
2.1.- Heterogeneidad de la población.....	54
2.2.- Sexo y nivel educativo de los jóvenes.....	54
2.3.- Jóvenes en situación de pobreza crónica pero también pobres recientes	55
2.4.- El barrio como demandante	56
2.5.- Relación entre las características de la población y las estrategias de intervención.....	56
2.6.- Cantidad de jóvenes que integran los programas de formación e inserción laboral de las instituciones investigadas	57
3.- Análisis de las estrategias de intervención desarrolladas	58
3.1.- Proceso de inserción a la institución.....	58
3.1.1.- Primer contacto joven - institución	58
3.1.2.- Proceso posterior al primer contacto joven - institución	59
3.1.3.- Proceso de selección.....	61
3.2.- Formas de reclutar y convocar: importancia del “boca a boca”	62
3.3.- Programas de formación laboral.....	63
3.3.1.- Formación en rubros específicos.....	63
3.3.2.- Formación en el propio trabajo.....	65
3.3.3.- Formación en oficios.....	66
3.4.- Selección de los cursos de formación laboral: estigmatización social o demanda del mercado	69
3.5.- Evaluación de los jóvenes y entrega de certificados.....	70

3.6.- Inserción laboral: una primera experiencia o un primer trabajo.....	71
3.7.- Seguimiento de egresados	75
4.- Análisis de los vínculos establecidos entre población beneficiaria, familia e institución.....	76
5.- Entre lo urgente y lo importante: los sistemas de evaluación implementados.....	77
6.- Perfiles y filosofías institucionales ¿formar para qué?.....	79
7.- Construyendo tipologías: las instituciones según sus diferentes “formas de hacer”.....	80
8.- Empleo o empleabilidad - Asistencialismo o promoción”.....	82
VI.- Conclusiones.....	87
 Bibliografía	 92
 Anexos	 95
Anexo 1.- Clasificaciones realizadas por Rafael Diez de Medina.....	95
Anexo 2.- Instituciones según número asignado en los entrecomillados.....	96
Anexo 3.- Operacionalización de variables.....	97
Anexo 4.- Instrumento: Pauta de entrevista	101
Anexo 5.- Cuadros resumen de la información recabada.....	104
Anexo 6.- Desarrollo del trabajo de campo	107

Agradecimientos

Decir gracias siempre es bueno, pero hay veces que es imprescindible.

Con este agradecimiento no quiero llenar una hoja más de mi monografía, sino dejar plasmado en papel un gracias muy grande a toda la gente que de diferente manera ha contribuido a que hoy esté culminando mi carrera de grado.

En primer lugar, quiero agradecer a todas las instituciones que fueron objeto de mi investigación. Sin su colaboración este trabajo hubiera sido imposible. A todos los entrevistados que con placer dispusieron de un tiempo para charlar conmigo.

Quiero agradecer también al profesor Rafael Bayce, que seguro nunca imaginó como influyeron sus clases y sus pruebas para que yo haya continuado estudiando sociología.

Un gracias muy especial a Graciela Prat, profesora del Taller Educación y Trabajo, quien en dos años me apoyó y me dio ánimos para seguir adelante, cuando la motivación por mi investigación disminuía, cuando creía que no iba a llegar a los tiempos de entrega, cuando me entraba el bajón y me daban ganas de dejar todo y empezar de vuelta.

Quiero agradecer a mis compañeras de estudio de muchos años, Laura Delgrosso y Ana Lía Macedo. Sin ellas hubiera sido imposible haber salvado tantos exámenes. Juntas resistimos muchas madrugadas tras los libros y las fotocopias.

Trabajando como trabajé toda la carrera, nunca hubiera podido avanzar sin el apoyo, los mates y el café compartido con mis compañeras.

Agradezco también a toda mi familia por apoyarme y creer en mí. En especial a mi madre, por aceptar todas esas cosas que no hice y comprender todas esas veces que no estuve por estar dedicada totalmente a la facultad y al trabajo.

Quiero agradecer a la Universidad de la República y especialmente a la Facultad de Ciencias Sociales, no sólo por formarme como profesional, sino también y fundamentalmente por enseñarme a “pensar” y generar esa visión crítica necesaria para desarrollarme como profesional y como persona.

Por último, un gracias muy grande a Adriana Marrero, mi tutora, quien con sus aportes y comentarios me hizo retomar el interés por un tema que, luego de dos años de estudio, me resultaba aburrido. Y quien me guió en esta travesía que es la Monografía Final.

Gracias a todos.

Síntesis Ejecutiva

En la investigación partimos de dos preguntas: ¿Qué características tienen las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza? Y ¿Cuáles son las estrategias de intervención desarrolladas por estas instituciones?. En la elaboración de la monografía incluimos una nueva pregunta ¿Cuál es la contribución de los programas desarrollados en la empleabilidad de los jóvenes en situación de pobreza?

La perspectiva teórica que guió nuestra investigación fueron los aportes de María Antonia Gallart y especialmente la línea de investigación desarrollada por Claudia Jacinto. Entendemos por empleabilidad el tipo de capacidades y atributos que pueden facilitar la inserción al mercado de trabajo. Como señala Jacinto en relación a los impactos en la empleabilidad de la formación laboral de los jóvenes, *"...no solamente si les permite conseguir un empleo sino también si los coloca en otro lugar en la fila de espera de puestos disponibles"*.¹ Nos basamos entonces en la aproximación que desarrolla esta autora al concepto de calidad, relacionado éste con la integralidad de la estrategia de intervención.

En cuanto a la estrategia metodológica, nuestra investigación es principalmente descriptiva, pues nos propusimos determinar las características de las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral y sus diferentes estrategias de intervención. Pero también es exploratoria en relación a ciertos aspectos que nos interesaban específicamente como la evaluación de los impactos en la empleabilidad que tienen los diferentes programas. Nuestro universo de análisis fueron todas las instituciones, ONG's, asociaciones que desarrollaban programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza. Para la selección de la muestra optamos por adoptar un muestreo no probabilístico, de tipo indicativo o también llamado estratégico. Ya que de acuerdo a nuestros objetivos y teniendo en cuenta el marco teórico, no queríamos que nos quedaran fuera de la muestra determinado tipo de instituciones. Fueron 15 el total de instituciones que integraron la muestra. La unidad de relevamiento fueron los directores de las instituciones o en las instituciones más complejas, los responsables de los programas de formación e inserción. En cuanto a la técnica, como queríamos profundizar en la "caja negra" de los diferentes programas y conocer "como lo hacen" las diferentes instituciones optamos un enfoque cualitativo. Nos valimos para ello de entrevistas semiestructuradas.

Esta investigación nos ha permitido conocer un poco más sobre las experiencias desarrolladas por la sociedad civil en la formación laboral de jóvenes pobres. Son muchos los hallazgos, entre ellos mencionamos los siguientes:

- La mayoría de las instituciones no desarrollan estrategias de intervención integrales
- Podemos definir cinco tipos de instituciones en función de sus perfiles institucionales y de las estrategias de intervención desarrolladas: Instituciones Nexa, Instituciones Casa, Instituciones Paraguas, Centros Juveniles y Centros de Formación.
- Al parecer la mayoría de los programas de formación e inserción laboral tendrían efectos magros en la empleabilidad de los jóvenes que participan de los mismos.

¹ "Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes Vulnerables", Claudia Jacinto y Ma. A. Gallart (coord). OIT/CINTERFOR 1998

Introducción.-

El siguiente trabajo monográfico tiene su sustento en la investigación que se realizó en el marco del Taller Central de Educación y Trabajo 1998 - 1999. En este taller fue donde se desarrolló el proceso de investigación que consistió en la construcción y delimitación del problema de investigación, la elaboración de hipótesis y selección del marco teórico adecuado, la definición de la estrategia metodológica que incluyó la selección de técnicas y la elaboración de instrumentos, el trabajo de campo y el análisis correspondiente de los datos.

La presente monografía se basa en la investigación realizada en el marco del taller pero también explora otros aspectos que no fueron contemplados en el proyecto de investigación inicial.

Buscamos con este trabajo contribuir a la indagación sociológica sobre el vínculo educación y trabajo, a través del análisis de las experiencias desarrolladas por la sociedad civil en la formación e inserción laboral de jóvenes en situación de pobreza. ¿Pero por qué consideramos importante esta investigación?

En los últimos años se han producido grandes transformaciones en el "mundo del trabajo". La lógica tradicional de un empleo estable, permanente, de dedicación total está cediendo terreno a una disminución del empleo formal en relación de dependencia, gran movilidad entre puestos de trabajo, crecimiento de sectores laborales desprotegidos y precarios. En el mercado de trabajo de hoy, la demanda de recursos humanos es menor que la oferta de trabajadores, las innovaciones científico-tecnológicas plantean crecientes exigencias a los recursos humanos, los cambios en la organización del trabajo exigen nuevas capacidades de desempeño, comunicación y gestión a todos los que participan en el proceso productivo. La tendencia a una gran especialización de tareas, propia de los esquemas de producción inspirados en la organización científica del trabajo fordista-taylorista, deja lugar a la búsqueda de trabajadores polivalentes, capaces de desempeñar una variedad de funciones. Ante estos cambios se han agudizado las diferencias entre los grupos que pueden adaptarse a las nuevas reglas de juego y aquellos que por su baja calificación o sus "orígenes" no pueden romper los círculos viciosos de pobreza y exclusión social. Este es el caso de los jóvenes provenientes de hogares en situación de pobreza. Estos, en relación a los jóvenes de hogares con cobertura de necesidades básicas satisfechas, tienen una probabilidad mucho mayor de haber abandonado tempranamente la educación formal, no haber accedido a la capacitación básica, estar desocupados o en empleos precarios. Ante esta problemática, en los últimos años se han comenzado a desarrollar acciones desde la sociedad civil, y en muchos casos en asociación con el Estado, para darles a estos jóvenes lo que algunos autores llaman "una segunda oportunidad" de forma de contribuir, a través de la formación e inserción laboral, a romper ese círculo de pobreza en el cual están inmersos. Las experiencias desarrolladas en el

país en esta área son prácticamente desconocidas, por este motivo, y teniendo en cuenta la problemática de los jóvenes en situación de pobreza, es que optamos por investigar esta temática.

La monografía consta de seis capítulos. En el primero se presenta el marco teórico, a través de la vinculación entre educación y trabajo, se explora los principales cambios que se han producido en el “mundo del trabajo” y las consecuencias de estos cambios en las demandas y requerimientos hacia los trabajadores; se describe las características de quienes son unos de los más perjudicados con estos cambios como son los jóvenes en situación de pobreza y se recorren las diferentes experiencias desarrolladas en América Latina en cuento a programas de formación laboral. El segundo capítulo consta del problema de investigación, las preguntas que nos realizamos, los objetivos e hipótesis que guiaron nuestro trabajo. En el tercer capítulo se detalla la metodología de la investigación. En el cuarto se presentan los principales hallazgos, que tienen que ver con las características de las instituciones que desarrollan programas de formación laboral e inserción, con las diferentes estrategias de intervención desarrolladas y con la discusión de los impactos en la empleabilidad de los programas llevados a cabo. En el sexto capítulo se propone para la reflexión un nuevo camino posible en lo que respecta a programas de formación laboral y en el último capítulo se presentan las principales conclusiones retomando las hipótesis definidas al comienzo de la investigación.

I.- MARCO TEORICO

1.- Introducción a la problemática del Trabajo y la Educación

Los estudios que vinculan la educación y el trabajo son relativamente recientes. En general, hasta hace poco las investigaciones se centraban en uno o en otro aspecto, se hacía énfasis en la educación o en el trabajo. Pero poco se sabía de las relaciones y articulaciones existentes entre ambos. El mundo del trabajo y el mundo educativo parecían correr por carriles diferentes.

Desde la sociología de la educación, los estudios se centraban fundamentalmente en la escuela, examinando las demás estructuras formativas de una manera marginal. Poco se sabía de la formación para el trabajo y la “educación para el trabajo” parecía ser una mala palabra.

Actualmente se han renovado los esfuerzos por estudiar la articulación entre educación y trabajo. En especial, han cobrado interés las intervenciones que se están desarrollando en materia de formación e inserción laboral, como medio de lograr una mayor equidad y de dar una segunda oportunidad a aquellos excluidos del sistema educativo y del mercado de trabajo. Esta investigación busca ser un paso más en la comprensión de estos fenómenos.

2.- Educación y trabajo: ¿una articulación posible?

Las discusiones ideológicas y las explicaciones entre el vínculo educación y trabajo, tienen una historia bastante corta.

Esta discusión tuvo gran vigencia a comienzos de la década del sesenta. A partir de los trabajos de Denison, Solow, Kuznets y Shultz, la educación pasó a ser considerada como una inversión que contribuiría al aumento de la productividad y al incremento de los ingresos. Este enfoque economista postulaba la hipótesis del ajuste entre los requerimientos del aparato productivo y la oferta de calificaciones educativas. Este ajuste era considerado el criterio central para las decisiones políticas y su carácter democratizador derivaba del hecho de que se suponía la existencia de un aumento constante de las calificaciones necesarias para el desempeño en los puestos de trabajo. Pero este enfoque ha sido muy cuestionado.

Tedesco afirma que hay varios elementos que cuestionan la validez de estos postulados². En primer lugar la ***dinámica del trabajo y de la educación han mostrado una considerable autonomía. La expansión educativa ha sido superior a la capacidad del aparato***

² “Educación y Trabajo un vínculo en crisis”, Juan Carlos Tedesco. Artículo de Discusión en Taller Educación y Trabajo. FCS.

productivo de generar puestos de trabajo. Del déficit de mano de obra calificada se ha pasado a una sub-utilización de las capacidades, sub-empleo y a una devaluación del valor de los años de estudio. Por otro lado, los planteos economistas explicaban los salarios en función de la productividad y ésta en función de la educación, pero las evidencias muestran que se debe analizar el problema en los diferentes segmentos del mercado de trabajo, ya que el supuesto del mercado unificado y homogéneo no se cumple.

La articulación entre educación y trabajo dentro del enfoque economista suponía una correspondencia estrecha entre calificaciones educativas y calificaciones exigidas para el desempeño en el puesto de trabajo. Pero, como sostiene Tedesco, las decisiones de la política educativa y de los empleadores han estado lejos de ajustarse.

Es en el marco de la vigencia de los enfoques economistas que surgen los planteos reproductivistas. Estos jugaron un papel teóricamente importante al poner de manifiesto la relevancia de las variables sociales y políticas en la determinación de las estructuras jerárquicas del mercado de trabajo y los ingresos.

Algunos autores reproductivistas han sostenido que la educación no sólo brinda una diferenciación global con base a los años de estudio recibidos, sino que también proporciona los valores, las actitudes y los esquemas de comportamiento más significativos para el desempeño en los puestos de trabajo. El planteo reproductivista sostiene que el proceso de selección escolar es absolutamente congruente con las exigencias de funcionamiento del aparato productivo y dichas exigencias, lejos de responder a una racionalidad técnica, responden a las necesidades de control y explotación que definen la economía capitalista.

Lo peculiar de las últimas décadas, como señala Tedesco, es la **notable expansión cuantitativa de la educación y la creciente rigidez en el mercado de trabajo**. Las diferencias entre el ritmo de expansión educativa y el ritmo de generación de puestos de trabajo estaría produciendo un fenómeno de homogeneización en la oferta de la mano de obra, que obliga al propio mercado a desarrollar mecanismos diferenciadores con relativa independencia de la variable educacional. En este sentido, Ernesto Rodríguez afirma que “*se elevan los niveles de exigencia para acceder a un puesto de trabajo, se toman en cuenta los niveles sociales “origen social de los candidatos”, etc*”.³ Pero esta situación no es estática, el sistema educativo no pierde fácilmente su carácter diferenciador sino que permanentemente se recrean formas y mecanismos para restablecerlo. Se pueden observar tres de estos procesos:

- La “fuga hacia adelante” en el proceso de obtención de credenciales educativas, con el traslado de la función diferenciadora de un nivel educativo a otro.

³ “Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina”, Rodríguez Ernesto 1995

- El vaciamiento o la pérdida de capacidad de la escuela en cuanto a su función específica de desarrollar aprendizajes de contenidos socialmente significativos.
- El proceso de segmentación interna, donde lo importante no sería ya qué tipo de estudios se cursan sino donde se efectúan dichos estudios.

Numerosos autores sostienen hoy la importancia de una articulación más profunda entre educación y trabajo. Las discusiones de la década del sesenta tienden a ser superadas por un progresivo consenso en dos valoraciones: no es viable la adaptación o subordinación de una dimensión a la otra y la práctica educativa y la productiva motivan al diálogo y a la cooperación recíproca entre los agentes de ambos "mundos". Para Tedesco la educación debe articularse cada vez más con el trabajo, entendido éste como *"...una categoría que incluye tanto el papel de la actividad en el propio proceso productivo como el conjunto de exigencias que el individuo debe satisfacer en su desempeño social"*⁴. Para Gallart, de los enfoques anteriores, *"...surge la necesidad de una aproximación realista y superadora, que tome en cuenta los límites del contexto socioeconómico, que explore las posibilidades máximas de la relativa autonomía del sistema educativo y que integre la dialéctica de las decisiones personales de los educandos y trabajadores y las políticas globales, el cambio tecnológico y la modificación de la estructura ocupacional"*⁵.

3.- Transformaciones producidas en el mundo del trabajo

Las grandes transformaciones del último cuarto de siglo han impactado en la estructura productiva y social de nuestro país así como de toda América Latina. Los procesos de globalización y los cambios en la política de desarrollo, desencadenaron o aceleraron **nuevos procesos de integración y de exclusión del mercado de trabajo**. El ocaso del fordismo y la crisis del modelo del estado de bienestar, modificaron el contexto de las políticas económicas y sociales. La demanda de mayores calificaciones y el aumento de la productividad del trabajo confluyeron en un mercado laboral duro y exigente.

La lógica tradicional del empleo permanente, estable, y de dedicación plena, está cediendo terreno a un nuevo modelo, con gran movilidad entre puestos de trabajo, dentro de una empresa y entre empresas. Alternando períodos de empleo y desempleo en condiciones dependientes o independientes, en el sector estructurado o no estructurado de la economía.

Según Gallart estamos frente a una transformación productiva y ocupacional que se puede caracterizar como un cambio tecnológico y organizacional que presenta los siguientes rasgos: globalización de la comunicación, paso del fordismo al postfordismo, disminución del empleo

⁴ "Educación y Trabajo un vínculo en crisis", Juan Carlos Tedesco. Artículo de Discusión en Taller Educación y Trabajo. FCS.

⁵ "Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo", María Antonia Gallart. Artículo de Discusión en Taller Educación y Trabajo. FCS.

formal en relación de dependencia y con cobertura social por ampliación de la subcontratación, crecimiento de los sectores laborales desprotegidos y precarios y profundización de la extensión del empleo en el sector terciario.⁶

En el mercado de trabajo de hoy, la demanda de recursos humanos es menor que la oferta de trabajadores, las innovaciones científico-tecnológicas plantean crecientes exigencias a los recursos humanos, los cambios en la organización del trabajo exigen nuevas capacidades de desempeño, comunicación y gestión a todos los que participan en el proceso productivo.

Todos estos cambios han agudizado las diferencias entre los grupos que pueden adaptarse a las nuevas reglas de juego y aquellos que por su baja calificación o sus orígenes no pueden romper los círculos viciosos de la pobreza y la exclusión social.

4.- Jóvenes, pobreza y exclusión

La exclusión de los jóvenes que intentan entrar en el mercado laboral es uno de los grandes problemas y desafíos que tienen nuestras sociedades contemporáneas.

La exclusión social se entiende como *"el debilitamiento o al ruptura de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, los que lo hacen pertenecer al sistema social y mantener una identidad con éste"*⁷. Esos vínculos operan a tres niveles. En el nivel funcional refiere a los lazos que los individuos tienen con el sistema económico y en particular con el mercado de trabajo. El segundo nivel es el social, el que refiere a los lazos del individuo o grupo con las instituciones y los grupos sociales. El tercer nivel es el cultural, el que refiere a la integración en el sistema educacional y la socialización de normas y valores que le otorgan al individuo habilidades para desenvolverse en la sociedad.

Los jóvenes provenientes de hogares en situación de pobreza se encuentran en un círculo vicioso marcado por deficiencias en la educación básica, falta de acceso a los circuitos de formación profesional, pocas oportunidades de empleo en el sector integrado y en el caso de que logren emplearse, se trata de ocupaciones precarias de baja calificación y con escasas posibilidades de trayectorias calificantes. Esta situación señala el peligro de que se constituyan en una población excluida y que pasen a integrar los núcleos duros de desocupados de larga duración por no poseer las condiciones mínimas de empleabilidad⁸ para desarrollar trayectorias ocupacionales que les permitan recalificarse.

⁶ Idem

⁷ Citado de Wormald y Ruiz Tagle en "Exclusión social en el Mercado de Trabajo. El caso de Uruguay". Martín Buxedas, Rosario Aguirre, Alma Espino. OIT 1998

⁸ Entendemos por empleabilidad el tipo de capacidades y atributos que pueden facilitar la inserción al mercado de trabajo.

Pero cuando hablamos de pobreza no podemos dejar de tener en cuenta la gran variedad de interpretaciones y formas de medición de la misma, sea el criterio de línea de pobreza o el criterio de las necesidades básicas insatisfechas. Según Juan José Calvo *“el concepto de pobreza da cuenta de una situación en la que las personas no pueden satisfacer uno o más de una necesidades básicas”*.⁹ Cuando habla de necesidades básicas se refiere al conjunto de requerimientos psicofísicos y culturales cuya satisfacción constituye una condición mínima necesaria para el funcionamiento y desarrollo de los seres humanos en una sociedad. Según una investigación realizada por él a partir del censo de 1996, un 38,7% del total de la población posee al menos una carencia crítica. Y agrega que se aprecia una relación inversa entre edad y pobreza, ya que la situación de pobreza empeora a medida que se consideran a los grupos de edad más jóvenes. El 47% de los menores de 15 años del país poseen al menos una carencia básica. *“La precaria situación de la población infantil hipoteca sus capacidades futuras en tanto el deterioro de sus indicadores de vida inhiben el normal desarrollo de sus capacidades psicofísicas, aumentando la desigualdad de oportunidades”*.¹⁰

Todo esto hace que la temática referida a los jóvenes de hogares de pobreza y su posibilidad de integración social sean de gran importancia y merezcan ser investigados.

5.- Jóvenes, educación y empleo

En este trabajo adoptamos como definición práctica del grupo “juventud” a la población entre 15 y 24 años de edad, en concordancia con la definición clásica de Naciones Unidas y teniendo en cuenta que en el Convenio sobre edad mínima de la OIT (1973) se establece los 15 años como el límite por debajo del cual se habla de trabajo infantil. Sabemos que el primer tramo de edades corresponderían más bien a la etapa que denominamos adolescencia. Pero al estudiar la formación para el trabajo, nos parece un criterio válido considerar el tramo de edad antes definido. Sobre todo porque en esta investigación nos centramos en los jóvenes en situación de pobreza, quienes generalmente asumen los roles familiares y laborales a edades más tempranas.

Los jóvenes entre 15 y 24 años representan el 16% de la población total de nuestro país.

Cuadro 1 :

Población total de jóvenes según sexo

Edades	Total	Mujeres	Hombres
Entre 15 - 19	261.467	132.931	128.536
Entre 20 - 24	244.489	123.067	121.422

Fuente: Censo 1996

⁹ “Las Necesidades Básicas Insatisfechas en Uruguay de acuerdo al censo de 1996 “. Juan José Calvo, 2000

¹⁰ Idem.

Si analizamos el nivel educativo de la población joven observamos diferencias según si sus integrantes estén o no asistiendo al sistema educativo. En el tramo de 15 a 19 años de jóvenes que asisten, las calificaciones se concentran en los niveles bajos y medios. En los jóvenes que no asisten en cambio, las calificaciones obtenidas son mayoritariamente bajas. En el tramo de edad de 20 a 24 años se observa también esa dualidad en su calificación respecto a la asistencia. Como señala Diez de Medina aquí ya operó una selección previa¹¹, básicamente a causa de los hogares de origen, por la cual la mayoría de los jóvenes que asisten lo hacen en niveles superiores y medios. **En cuanto a la población no asistente los porcentajes más altos se ubican entre los que tienen una calificación baja.** (cuadro 2).

En cuanto a los jóvenes que asisten a la educación según quintiles de ingreso, **observamos que son los jóvenes de los quintiles más altos los que asisten en mayor medida a la educación.** (cuadro 3). Si consideramos la estructura de la calificación alcanzada en función de los diferentes grupos de ingresos, **observamos una clara concentración de los jóvenes que cuentan con calificación superior en los hogares más ricos y de los porcentaje con calificación nula en los menos favorecidos.** Observamos también como la calificación técnica está relacionada con el nivel de ingresos. **Son los jóvenes de hogares más pobres los que han optado, en mayor medida, por una calificación técnica.** (cuadro 4)

Cuadro 2:

Estructura de la calificación alcanzada por los jóvenes de 15 a 24 años según asistan o no a la educación. Areas Urbanas 1998

	Nula	Baja	Media	Técnica	Superior
Población de 15 a 19 que asisten	1.1	21.3	57.7	10.9	9.0
Población de 15 a 19 que no asisten	3.9	68.3	15.4	12.2	0.1
Población de 20 a 24 que asisten	0.5	2.4	22.2	9.1	65.8
Población de 20 a 24 que no asisten	2.2	48.3	31.1	15.0	3.3

Fuente: Jóvenes y empleo en los 90 - Rafael Diez de Medina (Clasificación en Anexo1)

Cuadro 3:

Porcentaje de jóvenes que asisten a la educación según quintiles de ingreso Areas Urbanas 1998

	Quintil 1	Quintil 5	Total
15 a 19 años	44.7	84.3	59.5
20 a 24 años	9.3	53.0	26.0

Fuente: Jóvenes y empleo en los 90 - Rafael Diez de Medina (Clasificación en Anexo 1)

¹¹ "Jóvenes y empleo en los noventa", Rafael Diez de Medina. OIT/CINTERFOR 2001

Cuadro 4:

Estructura de la calificación alcanzada según sexo y quintiles de ingreso per cápita. Areas Urbanas 1998

15 a 19 años	Hombre		Mujer	
	Quintil 1	Quintil 5	Quintil 1	Quintil 5
Calificación				
Nula	2.4	0.8	2.0	0.6
Baja	60.6	18.8	53.8	11.2
Media	19.7	62.5	32.0	67.2
Técnica	16.7	4.1	11.0	0.4
Superior	0.6	13.8	1.2	20.6
20 a 24 años	Hombre		Mujer	
Calificación	Quintil 1	Quintil 5	Quintil 1	Quintil 5
Nula	3.1	0.3	0.8	0.0
Baja	62.0	13.5	60.9	8.1
Media	12.2	33.4	24.7	35.2
Técnica	20.2	9.2	9.0	4.0
Superior	2.5	43.6	4.6	52.7

Fuente: Jóvenes y empleo en los 90 - Rafael Diez de Medina

La participación en la fuerza laboral de los jóvenes compite con la asistencia a la educación. En los tramos de edad más jóvenes la participación es menor. Observamos como la participación está segmentada por sexo, los hombres en los diferentes tramos de edad tienen una participación mayor que las mujeres (cuadro 4). La participación de los jóvenes, fundamentalmente entre los 15 y 19 años, se relaciona a las condiciones de los hogares, puesto que es allí donde se decide si el joven sigue en el sistema educativo o es necesario que genere ingresos. También es en este grupo de edad donde se manifiestan los primeros síntomas de desventajas futuras, puesto que el temprano abandono escolar se acompaña frecuentemente de una también temprana formación de la familia, altas tasas de dependencia y natalidad y generación de bajos ingresos por falta de calificación. Por otra parte como señala Diez de Medina, participación no implica empleo, sino la disposición de tenerlo¹², por este motivo **el grupo de 15 a 19 años presenta altas tasas de desempleo**. En el tramo de edad de 19 a 24 años, aunque menor, también se registran altas tasas de desempleo (cuadro 5). En cuanto a quiénes son los desempleados, los datos muestran que **las tasas de desempleo son mayores en los hogares más pobres. En el caso de los jóvenes entre 15 y 19 años, la tasa de desempleo de los hogares más pobres duplica a la de los hogares más ricos**.

Cuadro 5:

Tasa de participación según edad y sexo. Areas Urbanas 1998

Tasa de Actividad	Hombre	Mujer	Total
Población de 15 a 19 años	51.3	33.9	42.7
Población de 20 a 24 años	88.5	71.4	79.9
Población de 25 a 65	90.3	63.2	75.9

¹²"Jóvenes y empleo en los noventa", Rafael Diez de Medina. OIT/CINTERFOR 2001

Cuadro 6:

Tasa de desempleo según edad y sexo. Areas Urbanas 1998

Tasa de Desempleo	Hombre	Mujer	Total
Población de 15 a 19 años	29.7	40.6	34
Población de 20 a 24 años	14.5	24.6	19
Población de 25 a 65	4.4	8.9	6.4

Cuadro 7:

**Tasa de desempleo según quintiles de ingreso per cápita.
Areas Urbanas 1998**

Tasa de Desempleo	Quintil 1	Quintil 5
Población de 15 a 19 años	42.6	21.7
Población de 20 a 24 años	28.5	21.7

Existe un porcentaje elevado de jóvenes de entre 15 y 24 años que no asisten al sistema educativo ni formativo alguno y que, simultáneamente no trabajan ni buscan empleo (cuadro 7). Según Diez de Medina el porcentaje de jóvenes en esta situación ha aumentado en la última década en nuestro país. La diferenciación por sexo parece ser clave, puesto que las mujeres jóvenes, especialmente las que provienen de hogares de bajos ingresos, permanecen en el hogar cuidando los niños, puesto que el costo de oportunidad de salir a trabajar es muy alto dados los bajos niveles de calificación con los que cuentan. En el caso de los hombres es diferente, como señala Diez de Medina "...el problema es serio. Se trata generalmente de personas con muchos fracasos escolares y laborales que causan una sensación de impotencia, y muchas veces son tentados por actividades ilícitas y marginales. El principal aspecto que se asocia a este problema urbano es el riesgo de que estas poblaciones, al ser excluidas del mercado formal de empleo, se inclinen hacia conductas delictivas y violentas que las inhiben de participar activamente en la sociedad civil. Muchos de estos contingentes provienen efectivamente de hogares pobres y vulnerables en donde aumenta el desempleo y el desaliento por la búsqueda de trabajo productivo. Por otra parte, sus integrantes carecen de la calificación mínima necesaria para integrarse a un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo".¹³

Cuadro 8:

**Porcentaje de jóvenes entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan
Areas Urbanas, décadas de los 90**

Año	Hombres	Mujer	Total
1990	13.7	25.8	19.9
1998	15.7	25.8	20.7

¹³ Idem.

El análisis de las características de los jóvenes provenientes de hogares en situación de pobreza muestra que, frente a los jóvenes de hogares con cobertura de necesidades básicas satisfechas, tienen una probabilidad mucho mayor de haber abandonado tempranamente la educación formal, no haber accedido a la capacitación básica, estar desocupados o en empleos precarios.

Por todas estas razones, los jóvenes con mayores riesgos de ser excluidos y de convertirse en desempleados crónicos pertenecen principalmente a estos tres grupos:

- Jóvenes que trabajan en puestos de baja calificación y no pueden continuar con sus estudios. La mayor parte trabaja para aportar algunos ingresos a su hogar, pero esto les impide prepararse mejor para aspirar a mayores ingresos en el futuro.
- Jóvenes que no estudian ni trabajan
- Jóvenes que han abandonado la enseñanza y tienen menos de diez años de educación

6.- Causas del desempleo juvenil

Durante muchas décadas se supuso que el problema del desempleo juvenil estaba relacionado con la falta de dinamismo económico que no generaba crecimiento en el mercado de trabajo. Pero según Ernesto Rodríguez *“la experiencia de los últimos diez años, al menos, demostró que aún en épocas de prosperidad económica y de descenso de desempleo global, el desempleo juvenil no disminuye (al menos en la misma medida) e incluso crece en términos relativos”*.¹⁴ Luego se comenzó a considerar el factor de la falta de la experiencia de los jóvenes como determinante del desempleo ya que debían competir con adultos experientes por los puestos de trabajo. Pero siguiendo con las consideraciones de Ernesto Rodríguez, parecería que en este sentido la realidad mostró aciertos y limitaciones, puesto que esto resulta válido sólo en el caso de algunos grupos juveniles, en general jóvenes de mayor nivel socioeconómico. ***Actualmente se considera que en relación a los jóvenes en situación de pobreza, el principal desafío es su escasa y defectuosa formación.*** Mientras que respecto a los jóvenes pertenecientes a estratos medios, el problema es sí su falta de experiencia.

Además de esto, Ernesto Rodríguez menciona otras explicaciones a tener en cuenta al analizar el desempleo juvenil. Los empresarios prefieren históricamente contratar adultos con hábitos de trabajo ya desarrollados y la suficiente experiencia laboral en áreas o tareas determinadas, especialmente hombres, y no jóvenes inexperientes, sin hábitos laborales mínimos. Los trabajadores sindicalizados por su parte poseen una postura corporativa, defendiendo los puestos de trabajo y las condiciones de trabajo de los que ya están incorporados al mercado. En los Ministerios de Trabajo prima su preocupación por los trabajadores adultos, debido al impacto del desempleo de este grupo en las familias. A pesar

¹⁴ “Los jóvenes latinoamericanos frente a las transformaciones del mundo del trabajo”, Ernesto Rodríguez. Documento preparado en el marco de la investigación El Nuevo Escenario de las Políticas de Capacitación y empleo para jóvenes en situación de pobreza. (DEPSE -ACJ)

de esto, en los últimos años se han comenzado a desarrollar programas tendientes a paliar el desempleo juvenil y generar espacios de formación y de adquisición de experiencia laboral con el fin de potenciar la empleabilidad de los jóvenes, fundamentalmente de los que se encuentran en riesgo de ser excluidos.

7.- ¿Qué pide el “mundo del trabajo”?

Los requerimientos para el desempeño laboral presentan modificaciones de importancia en relación a las demandas tradicionales. Las nuevas tendencias en términos de tecnologías y organización del trabajo han provocado un cambio en las competencias¹⁵ demandadas a los trabajadores.

La tendencia a una gran especialización de tareas, propia de los esquemas de producción inspirados en la organización científica del trabajo fordista-taylorista, deja su lugar a la búsqueda de trabajadores polivalentes, capaces de desempeñar una variedad de funciones. Se habla de *“transferibilidad de saberes teóricos y prácticos, uso adecuado de instrumentos tecnológicos, manejo de distinto tipo de recursos y principalmente de competencias básicas consolidadas, es decir de capacidad de reaprendizaje y autoaprendizaje permanente de nuevos roles y competencias”*¹⁶ Se pide entonces, por un lado, un conjunto de competencias que típicamente podrían derivarse de una formación básica de carácter general como *capacidades de comunicación* (lectoescritura, comprensión y expresión oral y escrita), *de razonamiento* (resolución de problemas) y *manejo de matemáticas*. Por otro, se pide un conjunto de competencias que requieren de una formación tecnológica de base amplia como la incorporación de actitudes y el desarrollo de cualidades de trabajo en equipo, responsabilidad, autoestima entre otros. Además, como señala Tedesco *“Se requiere de la persona un compromiso cada vez más total, que va más allá de lo puramente cognitivo, técnico, profesional. Hoy en día se valoran en el mercado de trabajo las características de la personalidad tanto como las técnicas”*.¹⁷

¹⁵ Entendemos competencia como la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

¹⁶ “Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes Vulnerables”, Claudia Jacinto y Ma. A. Gallart (coord). OIT/CINTERFOR 1998.

¹⁷ “Jornadas de sensibilización de la experiencia piloto. Aportes para la reflexión”. Conferencia dictada por Juan Carlos Tedesco. 1996

LAS NUEVAS EXIGENCIAS EDUCACIONALES DE LAS EMPRESAS

<p>Los estudios de los nuevos modos de organización del trabajo en las empresas manufactureras revelan que se han agregado nuevos requisitos educacionales y que éstos, a su vez, definen un nuevo perfil del obrero. La introducción de nuevos procesos de producción exige a los operarios poseer tres nuevas aptitudes: en primer lugar, la capacidad de cumplir en forma simultánea las exigencias de calidad del producto, y de plazo de producción (fecha de entrega); segundo, la capacidad de encargarse, como parte de un equipo, de regular flujos de producción, tanto en función de la demanda, como de la necesidad de optimizar el uso de los recursos humanos e instalaciones físicas de que dispone la firma en un momento dado; en ese contexto, los obreros pasan a asumir buena parte de las funciones que antes desempeñaban los supervisores; finalmente, los mismos obreros se ven asociados a actividades conceptuales, pues deben contribuir activamente a la aplicación y al afinamiento de procesos de producción que están cambiando continuamente.</p> <p>El nuevo perfil no elimina los requisitos anteriores de formación técnica práctica, sino que agrega la exigencia de tener mayores capacidades de evaluación analítica y de manejo conceptual, y aptitudes para verbalizar y transmitir información, que exceden el conocimiento intuitivo anteriormente considerado crucial en la formación obrera. Las últimas condiciones necesarias para</p> <p>Fuente : CEPAL - UNESCO (1992): "Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad".</p>	<p>desempeñarse bien son la flexibilidad y la capacidad de asimilar nuevas normas y situaciones.</p> <p>Se han observado cambios en cierta medida paralelos en los procesos de contratación y capacitación de los empleados bancarios. En varios países de la OCDE, las instituciones financieras contratan jóvenes con un nivel educacional marcadamente superior a la norma anterior, y se exigen a menudo varios años de estudios postsecundarios para cargos que solían llenarse mediante aprendices con educación secundaria incompleta. Las empresas se encargan además de impartir una capacitación centrada en tres elementos: primero, el desarrollo de nuevos modos de comportamiento, enfatizando las técnicas de comunicación con clientes y con otros empleados, de resolución de conflictos, y de internalización de los objetivos estratégicos de la empresa; segundo el conocimiento cabal de los productos y mercados específicos de la empresa; y finalmente, el fomento de un enfoque semiespresarial en el personal de la empresa desde el que ocupa los niveles más bajos, como fundamento de la mayor autonomía que se espera de los empleados. Por otra parte, las instituciones financieras recurren en una mayor proporción al empleo de tiempo parcial y a la subcontratación, como manera de aumentar la flexibilidad de la mano de obra en tareas de alta o baja calificación que no son del dominio específico de la empresa.</p>
---	--

Investigaciones realizadas en nuestro país nos muestran que no existen diferencias significativas en relación a lo que se está demandado mundialmente del trabajador. Adriana Marrero en una investigación recientemente realizada afirma que "...si preguntamos directamente a los empleadores qué se requiere hoy en día para tener éxito en el mercado laboral, se verá que comienzan a sumarse una larga lista de atributos" y citando la frase de uno de sus entrevistados dice "...esas características las podemos dividir en tres aspectos básicos....formación, experiencia y características personales".¹⁸ En lo que tiene que ver con la formación, no se considera únicamente las credenciales educativas de los postulantes sino también su desempeño laboral. Es decir, la puesta en práctica de conocimientos y

¹⁸ "Hablan los empresarios. Lo que el mundo del trabajo espera de la educación". Adriana Marrero. Documento de Trabajo No. 59 FCS. 2000

habilidades sociales y culturales que no necesariamente dependen de las credenciales educativas obtenidas.

Otro elemento interesante que surge de esta investigación tiene que ver con ciertas **actitudes** que se esperan del trabajador *"Las ganas de trabajar, el entusiasmo por el trabajo, la alegría en el cumplimiento de un conjunto de tareas que en principio puede ser caracterizado como vasto e indeterminado, la actitud positiva, son todos modos de llamar a una postura personal que parece jugar un papel central en lo que son las expectativas que mantienen los empleadores a la hora de reclutar nuevo personal"*.¹⁹

La falta de capacidad para expresarse con fluidez y argumentar o para presentarse a sí mismos, el insuficiente desarrollo de habilidades sociales y de relacionamiento con clientes, la falta de reglas de cortesía y respeto, el escaso conocimiento del mundo actual y de la realidad circundante son las principales quejas de los empleadores respecto a los trabajadores jóvenes. *"La falta de idea de cómo redactar la propia relación de méritos es una queja reiterada en casi todas las entrevistas"*.²⁰ El currículum parece jugar un papel importante a la hora de la selección. Y no por contener la trayectoria educativa y laboral del postulante sino por reflejar "rasgos de su personalidad".

En este sentido, Marrero entiende que el currículum en sí mismo vendría a ser como una especie de test. Un test que permite medir más de lo que en general los postulantes esperan que se mida. La autora sugiere que a través de él se puede evaluar la situación económica del candidato, observando el barrio de procedencia, la posibilidad de uso de un computador, en definitiva como señala Ernesto Rodríguez, el origen social de los candidatos. *"En una situación como la uruguaya, donde ninguna oferta de empleo va acompañada de las bases sobre las cuales se evaluará el currículum del postulante, la suerte de los buscadores de empleo depende en alto grado de su familiaridad con el mundo de la empresa y del conocimiento de sus códigos internos"*.²¹

¹⁹ Idem

²⁰ Idem

²¹ Idem

LO QUE EL TRABAJO REQUIERE DE LAS ESCUELAS

En junio de 1991 el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos dio a conocer el reporte de la Comisión Secretarial para la Adquisición de las Habilidades Necesarias denominado "Lo que el trabajo requiere de las escuelas, América 2000". Una de las conclusiones más claras de la Comisión fue que los "buenos empleos dependerán cada vez más de personas que puedan aplicar conocimientos en su trabajo", pero la Comisión encontró también un resultado sumamente inquietante: "más de la mitad de los jóvenes dejan la escuela sin el conocimiento o los fundamentos necesarios para encontrar o conservar un buen empleo".

Según la Comisión, el "saber-hacer laboral" tiene ahora dos componentes básicos: competencias y fundamentos

La Comisión identifica cinco competencias:

1.- Recursos: identifica, organiza, planifica, y asigna recursos:

- Tiempo: selecciona actividades relevantes, las jerarquiza, les asigna tiempos y prepara y cumple horarios y calendarios.
- Dinero: usa o prepara presupuestos, hace previsiones presupuestales, lleva registros y hace ajustes para alcanzar los objetivos.
- Materiales y servicios: adquiere, almacena, asigna y usa materiales y servicios de manera eficiente.
- Recursos humanos: evalúa habilidades y distribuye el trabajo de acuerdo con ellas, evalúa desempeños y proporciona retroalimentación.

2.- Competencias Interpersonales: trabaja con otros

- Participa como miembro de un equipo: contribuye al esfuerzo del grupo.
- Sirve a los clientes o a los consumidores: trabaja para responder a las expectativas de clientes o consumidores.
- Ejerce liderazgo: comunica ideas para justificar posiciones, persuade y convence a otros, cuestiona de manera responsable los procedimientos y las políticas existentes.
- Trabaja en medios diversos: trabaja bien con hombres y mujeres de muy diversos antecedentes culturales y socioeconómicos.

3.- Información: Adquiere y usa información

- Adquiere y evalúa información
- Organiza y conserva información
- Interpreta y comunica información
- Utiliza computadoras para procesar información

4.- Sistemas: Comprende interrelaciones complejas

- Comprende sistemas: sabe cómo operan las organizaciones sociales y los sistemas tecnológicos y trabaja de manera eficiente con ellos.
- Monitorea y corrige el desempeño: distingue tendencias, predice impactos sobre las operaciones del sistema y corrige malos funcionamientos.
- Mejora o diseña sistemas: sugiere modificaciones a los sistemas existentes y desarrolla nuevos sistemas o sistemas alternativos para mejorar el desempeño.

5.- Tecnología: Trabaja con una amplia variedad de tecnologías.

- Selecciona tecnología: escoge procedimientos, herramientas o equipo, incluyendo computadoras y tecnologías relacionadas.
- Aplica tecnología a las tareas: comprende los marcos generales y los procedimientos propios para establecer y operar un equipo.
- Conserva y repara equipo: previene, identifica o resuelve problemas con el equipo, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

Asimismo, la Comisión organiza en tres partes a los fundamentos de esas competencias:

1.- Habilidades básicas: lee, escribe, desarrolla operaciones aritméticas, escucha y habla.

2.- Habilidades de pensamiento: piensa de manera creativa, toma decisiones, resuelve problemas, visualiza, sabe cómo aprender y razona.

3.- Cualidades personales: despliega responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol, integridad y honestidad

Fuente: United States Department of Labor; "What Work requires of Schools. Extraído de Lijtenstein Sergio; "Jóvenes y capacitación laboral". CINTERFOR/OIT, 1999.

8.- ¿Qué educación para qué trabajo?

Hablar de lo que pide el mercado de trabajo hoy nos ubica nuevamente ante la educación. Entendemos por educación toda actividad dirigida a desarrollar facultades, adquirir conocimientos, habilidades, formas de comportamiento y/o expresión transmitidos socialmente. Gallart divide la educación en; formal, no formal e informal²². La educación formal vendría a ser el sistema educativo institucionalizado. La educación no formal es la

²² Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo", María Antonia Gallart. Artículo de Discusión en Taller Educación y Trabajo. FCS.

impartida en ámbitos extra escolares o por fuera del sistema de educación institucionalizado. La educación informal sería el resultado de lo que los individuos aprenden sin querer aprender y sin querer enseñarles. En esta investigación, como se verá más adelante, nos ocuparemos de los ámbitos de formación dentro de lo que se denomina educación no formal.

Modalidades de la educación

	Formal	No formal	Informal
Control del contenido y del proceso	Total	Parcial	Ninguno
Definición de roles	Estricta	Flexible	Ninguno
Objetivos	Impuestos	Negociados	Individuales
Poder de decisión sobre la operación	Central	Local	Individuales
Medios de acción	Formalizados	Abiertos	Abiertos
Criterios de evaluación	Externos	Externos/internos	Individuales
Relaciones con el entorno	Débiles	Fuertes	Fuertes
Relaciones con el público propio	De conducción	De escucha	De escucha

Clasificación realizada por Abraham Pain²³

Al analizar el vínculo educación - trabajo surgen las principales discusiones sobre qué tipo de educación es necesaria para insertarse exitosamente en el mercado de trabajo. Las diferentes posturas tienen que ver con la base misma de lo que se entiende por educación y los objetivos de esta. La polémica se centra en la educación general versus la educación especializada. *“La educación general se caracteriza por contenidos con un fuerte énfasis en conocimientos de tipo teórico y conceptos abstractos, de carácter multidisciplinario o ligados a una aplicación específica inmediata. En su metodología el acento está puesto en la conceptualización, comprensión y análisis crítico, más que en el adiestramiento de habilidades. La educación especializada hace hincapié en conocimientos más bien prácticos y directamente aplicables a actividades concretas. Prevalece la focalización en la práctica de destrezas específicas”*.²⁴

En los últimos años la idea de la superioridad de la enseñanza general sobre la especializada ha venido adquiriendo fuerza y sustento teórico. El paradigma emergente tiene en cuenta las grandes transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, en donde priman los requerimientos de mayor polivalencia, capacidad de innovación y flexibilidad, entendida como la capacidad de incorporar con rapidez nuevos conocimientos y habilidades necesarios para un puesto de trabajo. Todo eso supone una educación de carácter generalista, *“...más dirigida a la formación continua que a la capacitación puntual en oficios concretos, y muy apoyada en un abanico de aptitudes básicas...la conexión entre educación y trabajo ya no sería esperable como resultado de un perfecto acople entre habilidades y destrezas específicas aprendidas durante la escolarización y un perfil del cargo determinado, sino como la posibilidad de*

²³ “Capacitación laboral”. Abraham Pain 1996

²⁴ “Hablan los empresarios. Lo que el mundo del trabajo espera de la educación”. Adriana Marrero. Documento de Trabajo No. 59 FCS. 2000

*adaptación que ante requerimientos muy cambiantes, debería estar en condiciones de realizar un trabajo en condiciones de empleabilidad.”*²⁵

Desde esta perspectiva no se concibe a la educación desligada del mundo del trabajo, pero tampoco subordinada a este. No se entiende la vinculación educación - trabajo como una relación específica y puntual entre determinado tipo de educación, ya sea técnica y general, y determinados destinos ocupacionales.

Cuando hablamos entonces de educación para el trabajo, no nos referimos a una educación tendiente a formar para una ocupación específica. ***Por educación para el trabajo entendemos “...no sólo la adquisición de habilidades directamente aplicables en un puesto de trabajo sino más bien la combinación de educación general y específica que permita desempeñarse en un mercado de trabajo inestable y cambiante y que brinde la capacidad de aprendizaje de nuevos roles ocupacionales”.***²⁶

Entonces, volvemos a repetir la pregunta, ¿qué educación?. Parecería claro que una formación especializada en oficios concretos no estaría otorgando a los individuos las condiciones de empleabilidad necesarias en un mundo del trabajo tan complejo como el actual. Las demandas del mercado de trabajo parecen coincidir con la necesidad de una educación más bien general, que brinde las herramientas necesarias para enfrentar los cambios que se suceden cada vez más rápido. Ya sea para ocupar un cargo de obrero o de bancario se requieren habilidades que van más allá del conocimiento de un oficio concreto. Por tanto *“una formación de tipo general, que permita adaptarse a diferentes oficios u ocupaciones, será siempre más ventajosa que la instrumentación de planes muy focalizados hacia la formación de oficios”*²⁷ *“Hoy en día educar para el trabajo implica más favorecer el desarrollo de saberes y competencias básicas y transversales que la transmisión de saberes específicos”*²⁸

A partir de estos conceptos es que nos enfrentamos al estudio de la formación recibida por los jóvenes en situación de pobreza. Considerando que la adecuada implementación de políticas de formación e inserción laboral para esta población constituye un factor decisivo para interrumpir la reproducción de los círculos viciosos que llevan a que situaciones de pobreza deriven en déficit educacionales y formativos que a su vez conduzcan al desempleo y a la exclusión.

²⁵ Idem

²⁶ Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo”, María Antonia Gallart. Artículo de Discusión en Taller Educación y Trabajo. FCS.

²⁷ “Hablan los empresarios. Lo que el mundo del trabajo espera de la educación”. Adriana Marrero. Documento de Trabajo No. 59 FCS. 2000

²⁸ “Formación para el trabajo de jóvenes”. Claudia Jacinto y Ma. A. Gallart. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. UNICEF - Argentina

Porque por un lado, tenemos la realidad del mundo del trabajo y por otro, tenemos claro qué tipo de educación es necesaria para actuar en él, pero qué pasa con los jóvenes en situación de pobreza los cuales generalmente no poseen ni las condiciones mínimas requeridas hoy.

9.- ¿Formar o capacitar?: más que una cuestión de palabras

Al iniciar esta investigación nos enfrentamos a la necesidad de clarificar los conceptos con los cuales íbamos a trabajar. De inmediato se nos presentaron algunos problemas. A medida que nos sumergíamos en la temática nos dábamos cuenta que muchos términos eran utilizados como sinónimos en la bibliografía consultada. Este es el caso de la formación y la capacitación. Capacitación laboral, capacitación para el trabajo, formación laboral, formación para el trabajo, eran utilizados indistintamente. No es nuestro objeto aquí hacer un estudio profundo de las diferencias que encontramos entre ambos, pero si nos gustaría especificar por qué optamos por uno y no por otro.

Capacitación es la acción y el efecto de capacitar. Según el diccionario **capacitar es hacer a uno apto de..., habilitarle para algo**. Capacitar viene de capacidad y ésta se entiende como el conjunto de aptitudes innatas y adquiridas para producir un rendimiento cualificado en diversos ámbitos, comprende todas las aptitudes potenciales de un hombre manifiestas en determinados comportamientos. *"...es el conjunto de disposiciones que permiten tener éxito en el ejercicio de cierto género de actividad o de una determinada profesión"*²⁹

La formación se define como la acción de formar y formarse. La **acción de desarrollar** principalmente en los jóvenes las virtudes propiamente humanas de **inteligencia, conciencia moral, sentido social**, etc. Pero formar quiere decir más que educar a los jóvenes o enseñarles a acomodarse a las necesidades del mundo laboral y de la sociedad. *"Para el concepto y las características de la formación es de capital importancia la perspectiva que cada época adopte frente al hombre. La formación capacita al hombre para la asunción de múltiples tareas sociales y para la participación en la vida en comunidad"*.³⁰

Entiendo que el concepto de capacitación es más restringido que el concepto de formación. La capacitación refiere a lo concreto, a los activos que se poseen o se poseerán luego de la misma. Tiene que ver con la posibilidad del desarrollo de aptitudes en determinados ámbitos o actividades. La capacitación implica una incapacidad. En cambio la formación incluye el desarrollo de aptitudes pero ya no sólo ante actividades concretas y en ámbitos específicos, sino en cuanto al desarrollo de conocimientos, habilidades que hacen al ser social y a la vida en comunidad. La formación no implica sólo al individuo sino a éste en relación con la sociedad. Por estos motivos, en esta investigación preferimos hablar de formación y no de

²⁹ "Diccionario de Pedagogía". Paul Foulqué.

³⁰ "Diccionario de Ciencias de la Educación". Ediciones Rioduero 1983

capacitación. De acuerdo a la definición que realizamos anteriormente de educación para el trabajo, consideramos que para educar para el trabajo más que capacitar hay que formar.

10.- Programas de formación e inserción laboral

Ante la problemática del desempleo y la precaria inserción laboral de los jóvenes la temática de la formación laboral ha generado creciente preocupación y ganado legitimidad. En la mayoría de los países de América Latina se han comenzado a desarrollar programas de formación e inserción social, especialmente destinados a jóvenes en situación de pobreza.

Si bien los estudios de este tipo de programas se han intensificado sobre todo en los últimos cinco años, se sabe relativamente poco del desarrollo e impacto de los mismos. Faltan en particular investigaciones que permitan conceptualizar y comprender las condiciones y características de las estrategias que parecerían más adecuadas.

Algunos estudios recientes, fundamentalmente realizados a través de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, permiten determinar las características generales de los programas desarrollados.

10.1.- Programas desarrollados en América Latina

La mayoría de los programas se inscriben en la esfera no formal y han surgido en el vínculo del Estado con la sociedad civil a través de una gran variedad de instituciones como organizaciones no gubernamentales, asociaciones sin fines de lucro, centros de formación, etc.

Para Javier Lasida, *"las experiencias de formación de jóvenes pobres en la esfera no formal logran mejores resultados que en la educación formal"*,³¹ entendiéndose por ello la obtención de un número significativo de jóvenes reafabetizados y capacitados en oficios y con posibilidades reales de ingreso y permanencia en el mercado laboral.

Según algunos autores, se ha constatado que los programas exclusivamente impulsados por el Estado tienen límites muy marcados, mientras que en el caso de proyectos que cuentan con la participación de las organizaciones no gubernamentales (ONG), los logros e impactos obtenidos son mayores. *"Sin embargo la presencia de las ONG's no es siempre garantía del éxito"*³²

³¹ En "Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes Vulnerables", Claudia Jacinto y Ma. A. Gallert (coord). OIT/CINTERFOR 1998.

³² "Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina". Ernesto Rodríguez 1995

En general, los programas de formación e inserción laboral desarrollados poseen cuatro componentes; capacitación técnica, reforzamiento de habilidades básicas y orientación sociocupacional e intermediación con el mercado de trabajo.

Gallart analiza una serie de investigaciones sobre educación no formal en América Latina que plantean según ella “desafíos a la formación”³³. A continuación detallaremos algunos de los puntos que esta autora destaca como relevantes relacionados con las experiencias desarrolladas en varios países. Utilizaremos su propuesta como una guía en la investigación que pretendemos realizar.

Características de las poblaciones objetivo y de las respuestas implementadas de acuerdo a la investigación realizada por Gallart:

- ◇ La población de jóvenes en situación de pobreza es muy heterogénea, desde sectores muy carenciados a otros que no logran satisfacer sus necesidades básicas pero que cuentan con cierta acumulación de capital social. Las demandas y las posibilidades de aprovechar las ofertas de capacitación son muy distintas entre ellos. Dichas ofertas deben estar, por lo tanto, adecuadamente focalizadas.
- ◇ Los grupos más desfavorecidos, los que cuentan con menor capital social, son frecuentemente destinatarios de las iniciativas con características más asistencialistas y de contención. Estos conforman, precisamente, los sectores que más necesitarían un acompañamiento y seguimiento en el medio laboral.
- ◇ Los programas de capacitación llegan a una minoría de mujeres.
- ◇ La integración de la formación en habilidades básicas con el aprendizaje práctico no ha sido suficientemente desarrollada.
- ◇ La vinculación con el mundo del trabajo, en términos de adecuación de los programas a la demanda, y de seguimiento de los resultados de la formación en la inserción laboral, resulta aún incipiente.
- ◇ 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.

Algunos de estos puntos constatados en América Latina los tomaremos como hipótesis de nuestra propia investigación tratando de profundizar en la temática objeto de nuestro estudio.

10.2.- Acciones desarrolladas en nuestro país

Las acciones de juventud en el Uruguay tienen su origen en la esfera no gubernamental, signadas por una fuerte presencia de los movimientos religiosos y las instituciones de carácter

³³ “Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes Vulnerables”, Claudia Jacinto y Ma. A. Gallart (coord). OIT/CINTERFOR 1998.

social tradicional, movimiento Scout, Rotarios, etc. La movilización social existente en el país desde inicios de la década de los 80 estuvo acompañada por el surgimiento de instituciones de promoción juvenil que actuaron como dinamizadores e impulsores de la temática.

En lo que refiere a los jóvenes y la formación laboral, en la última década se incorporaron nuevas modalidades de ejecución de políticas sociales que comenzaron a vincular al Estado y organizaciones de la sociedad civil. El primero con los roles de planificador, evaluador y financiador y la segunda como gestionadora directa de la intervención. El Estado participa en la ejecución de estos programas a través del Instituto Nacional de la Juventud (INJU) con convenios con el Ministerio de Trabajo y a través del Instituto Nacional del Menor (INAME), participando también la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM).

Las modalidades de trabajo de estos agentes son diferentes:

- A través de un acuerdo entre la Junta Nacional de Empleo, la Dirección Nacional de Empleo y el INJU, se comenzó a desarrollar el programa Projoven. El objetivo del mismo es la inserción laboral de jóvenes entre 17 y 24 años, de bajos recursos y desertores del sistema educativo formal. La modalidad de trabajo de Projoven consiste en la tercerización de los cursos. Es decir, Projoven asume el papel de financiador pero las actividades de formación son desarrolladas por diversas organizaciones de la sociedad civil. Projoven realiza licitaciones convocando a instituciones para presentar propuestas de formación e inserción. A las instituciones seleccionadas se les adjudica fondos para que desarrollen el programa y en algunos casos se le derivan incluso los jóvenes que serán los destinatarios del mismo. Es un requisito fundamental que estas instituciones logren insertar en el mercado a un número mínimo establecido de jóvenes, de lo contrario Projoven culmina su pago o no abona lo establecido previamente.
- La Intendencia Municipal de Montevideo desarrolla un sistema de becas de trabajo a través de las cuáles jóvenes de diferentes instituciones, asociaciones, ONG's, tienen la posibilidad de formarse en el propio trabajo. Las instituciones se encargan de coordinar todas las actividades de los jóvenes, en lo que respecta a la formación complementaria necesaria, así como en lo que tiene que ver con los salarios y las obligaciones jurídicas. La IMM traslada fondos para desarrollar los programas y para solventar los sueldos de los jóvenes que participan de los mismos.
- Por último el INAME desarrolla convenios con instituciones para la atención de jóvenes menores de 18 años. Las instituciones deben ofrecer lo que ellas llaman un Centro Juvenil en donde los menores reciban una variada formación. Esta formación debe incluir módulos específicos de formación laboral en oficios que les permita a los jóvenes ir adquiriendo habilidades y destrezas para su inserción laboral. El convenio con el INAME consiste en que éste entrega fondos por determinada cantidad de chicos y la institución se debe comprometer en atender al doble más uno de este número. Es decir, si el INAME le paga a

la institución por la formación de 10 chicos menores de 18 años, ésta debe atender a un total de 21.

Hemos bosquejado brevemente las principales modalidades de trabajo y de tercerización en materia de formación e inserción promovidas por el Estado. Pero no todos los programas de formación que se desarrollan en nuestro país son financiados por el Estado. Muchas organizaciones no gubernamentales y demás instituciones desarrollan sus propios programas con financiamientos privados o internacionales.

Existe un gran desconocimiento de las características de los programas desarrollados tanto con financiamiento estatal como sin él. En general, el Estado fija determinadas condiciones pero se sabe poco de lo que ocurre en el propio desarrollo de los programas por parte de las diferentes instituciones. Es decir, se sabe poco de las diferentes estrategias de intervención y de "como lo hacen" cada una de las instituciones.

Eduardo Morás y Francisco Pucci, señalan que el sector privado tiene como positivo un mejor nivel de formación y una mayor sensibilidad hacia las experiencias novedosas. Pero por otro lado tiene en relación con lo público importantes problemas de cobertura. En su investigación encontraron que *"Algunos entrevistados señalaron la falta de un encuadre eficaz para las ONG 's y para las organizaciones comunitarias, la ausencia de un gran sistema gobernado por un organismo rector en políticas, que tenga carácter interventor y que tenga potencialidades de supervisión técnica, de modo de lograr satisfacer las necesidades de los destinatarios de los servicios"*³⁴

10.3.- Bases para desarrollar programas de formación

Como mencionamos anteriormente, en el caso de los jóvenes en situación de pobreza, el problema central no es la falta de experiencia sino la falta de formación. En nuestro país, según una investigación realizada en 1998 por la ANEP, más de 1500 adolescentes abandonaron primer año de liceo cursado en instituciones públicas. El mismo estudio revela que un 33% de los desertores abandonaron la educación formal para insertarse en el mercado de trabajo. *"Para los jóvenes que se ven obligados a abandonar tempranamente la educación formal, varias experiencias piloto demuestran que ofertas de capacitación que les permitan un ingreso rápido a un puesto de trabajo en el sector formal de la economía, resultan decisivas para que logren romper el círculo reproductor de la pobreza"*.³⁵

Sin embargo, para aquellos que abandonaron la escuela sin haber obtenido habilidades básicas de lectoescritura y matemáticas estas estrategias son insuficientes, *"...requieren*

³⁴ "Entre lo público y lo privado. Políticas sociales y educación extraescolar en Uruguay". Luis Eduardo Morás y Francisco Pucci. 1995

estrategias educativas más globales, que no pueden centrarse en la formación profesional, aunque deben incluirla".³⁶ Ocurre lo mismo con los jóvenes derivados de instituciones delictivas o que están en situación de pobreza crónica.

11.- Perspectivas teóricas que sustentan la investigación

En este trabajo de investigación adoptamos la perspectiva desarrollada por Claudia Jacinto.³⁷ Esta autora ha trabajado una línea de investigación centrada en analizar las características de la formación para el trabajo y su contribución a la empleabilidad de los jóvenes. Como ella señala " *...no sólo si les permite conseguir un empleo sino también si los coloca en otro lugar en la <fila de espera> de los puestos disponibles*".³⁸ Para eso desarrolla una aproximación al concepto de calidad de la formación. La perspectiva general de Jacinto es partir de un enfoque multidimensional de la calidad de la formación, remitiendo tanto a los procesos puestos en juego, como a los resultados o logros para los beneficiarios y a los impactos directos e indirectos en las familias y comunidades.

A partir de sus trabajos de investigación se han podido discriminar varias categorías analíticas vinculadas a la calidad e impacto de las experiencias de formación para el trabajo sobre la empleabilidad de los jóvenes.

Una de estas dimensiones que parece especialmente relevante para comprender la calidad de las iniciativas de formación, refiere a los perfiles institucionales de las entidades capacitadoras. A través de una investigación basada en instituciones de formación en Argentina y Colombia se observó que cuando el centro se encuadra dentro de las estrategias de intervención de una institución fuerte y significativa (iglesia, ONG, fundación, etc), brinda una oferta de carácter más integral abarcando no sólo formación técnica sino también personal y social. Define las estrategias de intervención como el " *...conjunto de acciones realizadas por las experiencias para reclutar, seleccionar, formar e insertar en el mercado laboral a los jóvenes atendidos*".³⁹

La otra dimensión está relacionada con la integralidad de la estrategia de intervención. Desde la formación se distinguen al menos dos elementos para que ésta pueda resultar integral:

- Respecto al contenido mismo de la formación para el trabajo, que como meta debería incluir: capacitación técnica tendiente a la formación de competencias polivalentes; compensación de déficits en habilidades básicas; socialización y contención; y formación

³⁵ En "Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes Vulneralbes", Claudia Jacinto y Ma. A. Gallart (coord). OIT/CINTERFOR 1998.

³⁶ Idem

³⁷ Idem

³⁸ Idem

³⁹ Idem

en competencias sociales e interactivas indispensables tanto para la inserción en el mundo del trabajo como para la participación social.

- Respecto a la articulación de acciones compensatorias de índole diversa, como ser recreativas, deportivas, de salud, entre otras.

Otros autores han llegado a sostener que la integralidad también implicaría la necesidad de atender no sólo al beneficiario sino también a su contexto.

Pero la calidad no se remite únicamente a la formativo, ..."*muchos estudios muestran la conveniencia de incluir en la estrategia de intervención, una intermediación con el mercado de empleo o con el trabajo. 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*".⁴⁰ Es en este sentido que la integralidad de la estrategia de intervención depende del grado de integralidad de la formación pero también de las características de los mecanismos de inserción laboral desarrollados.

Según Jacinto, las estrategias de intervención desarrolladas están relacionadas con las identidades institucionales y con las poblaciones que atienden dichas instituciones.

De acuerdo a las investigaciones que se han realizado en Argentina se distinguen cuatro tipos de instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral:

1.- Centros de formación profesional o instituciones de capacitación: En ellas el eje de la oferta son los cursos de formación laboral, con financiamiento y certificación del sistema educativo o de formación profesional. Cuentan con equipos técnicos integrados esencialmente por instructores y docentes de materias complementarias. Algunas de ellas, vinculadas a congregaciones religiosas resaltan también su carácter evangelizador.

2.- Casa Joven: Se trata de instituciones que se presentan en primer término como lugar de compensación social y educativa, donde el joven puede estar y participar de distintas actividades : recreativas, deportivas, solidarias de comunicación, etc. En estas organizaciones la capacitación laboral es un componente más al que acceden sólo los jóvenes que lo desean y/o que son considerados en condiciones de efectuar un aprovechamiento de esa clase de entrenamiento.

3.- Centros comunitarios: realizan una oferta de atención social variada, que incluye a jóvenes a partir de una fuerte inserción territorial. Es el caso de ONGs de base, que además de brindar atención alimentaria y sanitaria o cuidado de niños pequeños en guarderías, muchas veces, a partir de la demanda de la propia comunidad, organizan una capacitación para jóvenes. El papel del trabajo voluntario parece significativo en este tipo de organización.

4.- Un cuarto perfil está dado por las instituciones capacitadas que se han creado o han comenzado a atender a este público una vez comenzada su participación en Proyecto Joven.

En nuestra investigación buscaremos también establecer tipologías tomando como base el perfil y las características de las instituciones que desarrollan programas de formación y/o inserción laboral.

En esta investigación partiremos de considerar un programa de formación e inserción laboral como de calidad si cumple el requisito de la integralidad. Temáticas centrales a ser consideradas en nuestra investigación, ya que de alguna forma la calidad de la formación impartida condicionará la empleabilidad de los jóvenes.

Partimos también de la necesidad de una concepción no asistencial de los programas de formación. El asistencialismo y la promoción también tienen que ver con el papel que cumplen las diversas instituciones en la inserción laboral de sus educandos. *“Una política de promoción de empleo juvenil no significa circunscribirse a los estrictamente relacionado con la obtención directa de un empleo (esto sería asistencialismo), sino que involucra otros mecanismos indirectos: capacitación para el trabajo en forma inespecífica como actividad de socialización del joven en hábitos y actitudes de trabajo, información como herramienta de primer nivel para la toma de decisiones relacionadas con lo laboral inmediato y lo vocacional mediato, instancias de intercambio y transmisión de experiencias y vivencias desde el mundo adulto al del joven que busca integrarse”*⁴¹

12.- Reflexiones sobre los efectos de los programas de formación e inserción laboral

Si bien las investigaciones sobre estos programas se han comenzado a realizar recientemente, ya se han comenzado a generar las primeras críticas y evaluaciones del impacto real de estos programas en la población a la que van dirigidos.

Las experiencias en otros países, en especial Estados Unidos, y los limitados estudios realizados en América Latina, parecen indicar que si bien los efectos de estos programas son estadísticamente significativos, la magnitud de éstos es extremadamente modesta en términos de empleabilidad, estabilidad laboral e incrementos salariales.

Al no existir investigaciones sobre esta temática en nuestro país, creemos importante considerar las reflexiones de estos impactos como guías en nuestro trabajo. Las evaluaciones realizadas en otros países nos sirven como “lentes” para mirar los programas desarrollados en nuestro país, o mejor dicho, guían nuestra mirada hacia esos aspectos que deberíamos tener en cuenta para evaluar cada uno de los programas.

⁴⁰ Idem

⁴¹ “Aprendizaje y empleo juvenil en Uruguay”, Marcelo Caggiani, Gabriela Zubeldia, Miguel Blasco

Sergio Lijtenstein en su informe "Jóvenes y Capacitación laboral" menciona algunas razones por los cuales los programas desarrollados en Estados Unidos y América Latina presentan a su entender efectos modestos.

¿Por qué los programas desarrollados presentan efectos modestos? ⁴²

<p>Pequeños programas, pequeños efectos: La primera y más obvia interpretación de los resultados modestos se apoya en la pequeñez. Típicamente estos programas son de corta duración, limitados en el rango de los servicios ofrecidos y con ajustados presupuestos. En particular dadas las condiciones negativas de las poblaciones objetivo y la magnitud de los programas la brecha se torna insuperable, y los efectos - que bien pueden existir - no resultan suficientes para superar la barrera de las unidades de medición. En el caso de los jóvenes pobres o cercanos a la pobreza, que han sido muchas veces expulsados o se han alejado de instituciones de formación tradicional, y que carecen aún de toda experiencia laboral, la distancia entre tamaño de programa y tamaño de las desventajas acumuladas torna los efectos invisibles.</p>	<p>Este mismo problema, parece repetirse en forma insistente, en los casos de la capacitación para el liderazgo microempresarial. Un riesgo cierto que debe evitarse en América Latina y en especial en los programas de formación para jóvenes es el que muchos de ellos se transformen en gestos simbólicos antes que programas con probada eficiencia y que cuenten con los recursos necesarios para el logro de esta.</p>
<p>Empleo versus empleabilidad : Un argumento más terminante relativo a los efectos modestos de los programas de capacitación señala que los mismos son en puridad programas de colocación antes que de calificación. Los mismos permiten en esta versión un incremento modesto en el empleo de los participantes pero sus logros son notoriamente menores en materia de estabilidad laboral y mejoras salariales.</p>	<p>Falta de pedagogía adecuada : Debe considerarse que la aplicación de métodos tradicionales de enseñanza seguramente resulte de baja efectividad, dado el hecho que buena parte de la población objetivo de estos programas ha tenido, en general, malos desempeños en los ámbitos institucionales de educación formal.</p>
<p>Esta ha sido también una crítica reiterada a programas en América Latina como lo es el caso de Chile Joven. Más allá de la pertinencia de estas críticas, debe anotarse que en contextos de mercado que sólo incorporan trabajadores en puestos de baja calificación y alta inestabilidad, la posibilidad de ofrecer al menos colocación en un empleo, puede permitirle a estas personas escapar de los círculos viciosos de la informalidad, desempleo y eventualmente marginalidad. Por otra parte aún si estos programas muchas veces resultan insatisfactorios en materia de calificación, la propia experiencia laboral, constituye, especialmente en el caso de las poblaciones jóvenes una fuente primaria de calificaciones básicas nada despreciable.</p>	<p>Interferencia y clientelización política : algunos programas presentan efectos interesantes considerados individualmente, pero efectos nulos al considerar las tasas de desempleo, subempleo o informalidad de la población objetivo.</p>
<p>Baja calidad de la capacitación laboral: En los casos en los cuales los programas se orientan efectivamente a la calificación y capacitación de los beneficiarios, los mismos carecen en muchos casos de la alidad necesaria para proveer a los individuos de saberes y capacidades de aprendizaje y adaptación adecuados para escapar a las formas de empleo más precarias y peor pagas.</p>	<p>Baja exposición a la experiencia laboral : De la misma forma que programas que solo se ocupan de "colocar" al cliente no son todo lo efectivos que pudieran ser, aquellos que se limitan a la capacitación en "laboratorios" sin exponer a estos sectores a experiencias laborales concretas (pasantías, becas, acuerdo con empresas, etc) sufren en su efectividad. Están incorporando los programa la experiencia laboral como parte integral de los programas de capacitación.</p> <p>Capacitación vs. cadenas formativas : En general los programas de capacitación apuntan a un rápida inserción laboral de los destinatarios. Dados los déficit en materia de habilidades básicas que mayoritariamente presenta la población objetivo de estos programas y lo acotado de la capacitación ofrecida en el marco de los programas, dicha inserción se da a nivel de empleos de bajo requerimiento de calificaciones. Aun cuando este resultado sea obtenido, la consecuencia más probable para los individuos será que sus competencias laborales no superen las insuficiencias iniciales. En función de esto, la probabilidad de que la intervención aleje a los beneficiarios de la situación de pobreza resultará baja.</p>

⁴² "Jóvenes y Capacitación laboral", Sergio Lijtenstein OIT/CINTERFOR 1998

13.- Nuevas propuestas: la Formación de Transición

La reflexión sobre los efectos de los programas de formación e inserción laboral ha promovido el surgimiento de nuevas propuestas.

Uno de los caminos que se proponen para lograr la empleabilidad de los jóvenes en situación de pobreza es el desarrollo de **cadenas o escalones formativos**.

Este es el caso por ejemplo de una de las modalidades recientemente desarrolladas por programa Chile Joven. El Aprendizaje Alternado es un programa que se inspiró en el modelo alemán de formación dual y combina la alternancia de formación en un centro con entrenamiento a nivel de una empresa. Constituye esta una oferta de formación de mayor duración, pudiéndose extender el período de aprendizaje hasta un año. El formato de los programas de Aprendizaje Alternado incluyen un mes de preformación brindada a nivel del organismo formador, seguidos de un período que puede llegar hasta los once meses en que se alternan cuatro días en la empresa con un día en el organismo formador. Durante todo este período, el joven es contratado por la empresa abonándole un ingreso mínimo mensual, del cual el 40% es subvencionado por el programa. Esta modalidad busca ser una estrategia más integral.

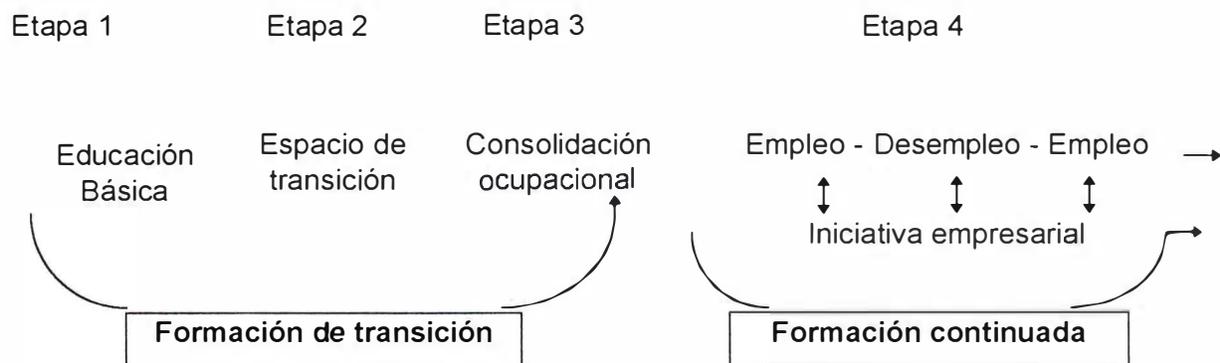
Otro camino es el propuesto por Jaime Ramírez Guerrero llamado **formación de transición**. Para él, la formación laboral es sólo uno de los insumos para el logro de la empleabilidad. Hay que asegurar la articulación con otros componentes, y la creación de un ambiente propicio para la inserción laboral/productiva. Hay por tanto, que insertar la formación en estrategias integrales de intervención social, que superen la versión estática de la integración horizontal entre distintos agentes de servicios en un momento dado, para pasar a una visión dinámica que llama vertical de la integración, capaz de asegurar acompañamiento prolongado a los jóvenes durante sus procesos de inserción laboral y desarrollo productivo.

La participación de los jóvenes en actividades de formación no debe resultar un evento aislado y terminal, sino que debe servir como detonador de procesos continuados de formación y de práctica laboral. Según él, **sólo estos procesos de largo plazo lograrán mejorar los niveles de autoestima, afirmar aprendizajes y asegurar la inserción laboral y productiva de los jóvenes**.

El modelo que propone responde al reconocimiento de lo que sería un nuevo patrón del proceso inicial de inserción laboral, generalizado globalmente y caracterizado por la existencia de un espacio de transición entre el momento en que el joven termina (por abandono o culminación) su etapa de educación básica para salir al mercado de trabajo y el momento en

que alcanza una cierta consolidación ocupacional que le permite afrontar con una razonable dotación de competencias las exigencias y incertidumbres del mundo del trabajo actual.

Modelo propuesto:



Según este modelo, durante la formación de transición, el empleo puede significar trabajo asalariado, independiente, prácticas laborales, contratos de aprendizaje, trabajo comunitario, etc., lo que implica la presencia de diversos actores empresariales y siendo esencial que esos agentes empresariales cuenten con una intencionalidad formadora, para que empleo signifique siempre trabajo formativo, lo que a su vez requiere de la presencia orientadora y de soporte de los agentes formativos. Es a esto que Ramírez llama formación de transición. Su propósito es darle un carácter formativo al espacio de transición, o de convertir al espacio de transición en una "transición formativa", y su objetivo es lograr en el joven una buena afirmación ocupacional.⁴³

Por ello Ramírez sostiene que "...escuela e instituciones de capacitación laboral no sólo deben compatibilizar e integrar mutuamente sus acciones formativas, sino que deben crear articulaciones coherentes y sostenidas con otros actores sociales e institucionales para el logro de dos propósitos: i) aprovechar formativamente las experiencias que los jóvenes adquieran durante los momentos de trabajo productivo o de interacción social en organizaciones estructuradas que se presenten en su espacio de transición. Para tal fin hay que convertir tales momentos en **espacios de trabajo formativo**. ii) mantener el contacto con ellos durante los momentos en que están fuera de los ámbitos de formación para el trabajo y evitar así su alejamiento de los mismos, constituyendo **redes de soporte institucional**, especialmente importantes como **redes de seguridad** para el acompañamiento a grupos especialmente vulnerables".⁴⁴

⁴³ Ramírez entiende por afirmación ocupacional la decisión que el individuo toma en el sentido de orientar su vida laboral en un cierto ámbito ocupacional, aquel en el que encuentra la combinación más funcional entre sus competencias y expectativa, por una parte y las posibilidades que el mercado de trabajo le ofrece en realidad.

⁴⁴ "La formación de Transición" de Jaime Ramírez Guerrero en Juventud, Educación y Empleo OIT/CINTERFOR 1998

II.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: PREGUNTAS, OBJETIVOS E HIPÓTESIS

1.- Preguntas

Al iniciar el Taller de Educación y Trabajo nos planteábamos como problema de investigación determinar cuáles son las respuestas que se ensayan desde la Sociedad Civil para hacer frente a la problemática del empleo de los jóvenes en situación de pobreza.

Nuestro objeto de investigación por tanto son las instituciones y organizaciones de la sociedad civil que desarrollan programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza.

Teniendo en cuenta el planteo de Claudia Jacinto sobre la calidad de la intervención, nuestra investigación se centró en dos preguntas:

- ¿Qué características tienen las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza?
- Y ¿Cuáles son las estrategias de intervención desarrolladas por estas instituciones?

Estas dos preguntas guiaron la investigación desarrollada en el Taller. Pero luego de su finalización y en esta etapa de elaboración de la Monografía Final, creímos conveniente seguir profundizando en la temática. Habían quedado algunas inquietudes personales en el camino y creíamos que esta instancia ameritaba su abordaje.

Por este motivo, incluimos una nueva pregunta que intentamos responder a modo exploratorio con los hallazgos de la investigación realizada. La pregunta es la siguiente:

- ¿Cuál es la contribución de los programas de formación e inserción en la empleabilidad de los jóvenes en situación de pobreza? Es decir, ¿Estos programas resultan una experiencia que modifica la posición de los jóvenes en relación a los mecanismos de selección del mercado laboral?

Con esta pregunta intentamos evaluar los diferentes programas de formación e inserción. Creemos que de por sí, esto podría ser motivo de otra investigación, donde los jóvenes beneficiarios de los programas fueran nuestro objeto de estudio. Pero creemos que de todas formas a partir de los datos obtenidos y teniendo como base el marco teórico que sustenta la investigación, podemos aportar insumos para la reflexión de la temática, y por que no, generar un aporte para próximas investigaciones que tomen como eje central esta pregunta.

2.- Objetivos

2.1.- Objetivos Generales

- Contribuir a la indagación sociológica sobre el vínculo entre educación y trabajo
- Aportar al conocimiento de las experiencias que está desarrollando la Sociedad Civil en la formación e inserción laboral de jóvenes en situación de pobreza
- Brindar insumos que permitan evaluar los programas de formación e inserción desarrollados

2.2.- Objetivos Específicos

- Conocer las características estructurales, el funcionamiento, los perfiles y las filosofías institucionales de las organizaciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral
- Determinar las características de la población a la que están destinados los programas
- Determinar los mecanismos de reclutamiento y de selección de jóvenes que poseen las diversas instituciones
- Conocer cuáles son los programas de formación que se desarrollan
- Identificar la existencia y las características de los mecanismos de inserción o también llamados de intermediación con el mercado laboral.
- Determinar la existencia y las características de las evaluaciones de impacto de los programas y los resultados de las mismas
- Conocer los vínculos que se generan entre las instituciones y la población beneficiaria y entre las instituciones y las familias de los jóvenes destinatarios de los programas desde la percepción de las propias instituciones
- Conocer el relacionamiento que existe entre las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción, y entre éstas y otras organizaciones de la Sociedad Civil
- Determinar si las instituciones contribuyen a la empleabilidad de los jóvenes a los que atienden

3.- Hipótesis

A continuación presentamos algunas de las hipótesis que guiaron nuestro trabajo. Las mismas surgieron de investigaciones realizadas en otros países y de los primeros contactos que tuvimos con la realidad estudiada a través de informantes calificados y datos secundarios. Esto nos ha permitido suponer que en el análisis de las experiencias de formación e inserción laboral desarrolladas por la sociedad civil nos encontraremos con que:

1.- La mayoría de los programas de formación laboral estarían diseñados en base a capacitaciones puntuales en el sentido de la existencia sólo del componente de capacitación técnica. Es decir, suponemos que la mayoría de los programas no cuentan con una capacitación básica y flexible, ni con los componentes de habilidades básicas y de orientación socio – ocupacional, acordes al nuevo paradigma.

2.- Inclusive creemos que de existir el componente de habilidades básicas en los programas desarrollados por algunas instituciones, éste podría no ser suficiente para paliar las deficiencias educativas que poseen los jóvenes pobres. Teniendo en cuenta, que como mencionamos en el marco teórico, estas deficiencias son importantes, llegando inclusive a carecer de las habilidades mínimas de expresión y comunicación (leer – escribir).

3.- El seguimiento de la inserción laboral y de la trayectoria laboral de los jóvenes no sería una constante en los programas desarrollados. El seguimiento a los jóvenes beneficiarios de los programas suponemos que es escaso o nulo. No creemos que haya una evaluación a lo largo del tiempo de los jóvenes egresados que busque determinar si se lograron insertar en el mercado de trabajo y cuál es su situación en materia de ingresos y de satisfacción laboral, tendiente a determinar si lograron romper el círculo vicioso de su condición socioeducativa.

4.- Creemos que habría inexistencia de coordinaciones entre las políticas de las diferentes instituciones, suponemos que cada institución atiende a "su público", a "su barrio", y que no existen transferencias de información sobre las experiencias exitosas.

5.- Suponemos que en Uruguay al igual que en el resto de América Latina serían pocas las experiencias cuyo componente de formación técnica está articulado con una demanda concreta del mercado de trabajo. Es decir, serían pocas las instituciones que realizarían un análisis de la demanda del mercado de trabajo.

6.- Creemos que no deben existir o deben ser escasos los mecanismos e instancias tendientes a generar vínculos entre los jóvenes, la institución y las familias en las experiencias desarrolladas. Consideramos al vínculo desde sus aspectos sociales y no psicoafectivos. Con respecto al vínculo institución - familia, consideramos que implica el establecimiento por parte de la institución de mecanismos e instancias que generen la participación de la familia en el proceso socio - educativo del joven.

7.- Esperamos que nuestros resultados coincidan con las investigaciones realizadas en Argentina, en donde las estrategias de intervención desarrolladas por las diferentes instituciones estarían determinadas por las características institucionales y los diferentes perfiles y filosofías de cada institución.

III.- METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1.- Estrategia de investigación

Para seleccionar la estrategia de investigación más adecuada en función de nuestras preguntas, analizamos las estrategias metodológicas adoptadas en otras investigaciones realizadas sobre la temática en América Latina. También estudiamos varios artículos publicados en nuestro país que nos permitieron conocer algo del universo objeto de nuestro estudio. Pero fundamentalmente pensamos en nuestros objetivos, qué era lo que queríamos hacer y qué camino era el más adecuado para responder las preguntas que nos planteamos. De esta forma presentamos aquí la estrategia de investigación adoptada.

1.1.- Tipo de diseño

Los objetivos de este trabajo de investigación delimitan un estudio con pretensiones descriptivas porque nos proponemos determinar las características de las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral y sus diferentes estrategias de intervención, aspirando a construir una tipología final a partir del marco analítico. Definimos nuestro estudio como seccional descriptivo, ya que según Sierra Bravo *"El diseño seccional descriptivo tiene lugar cuando se estudia descriptivamente un grupo social en un momento dado"*.⁴⁵

Pero para este trabajo monográfico nos hemos formulado otra pregunta que tiene que ver con la evaluación del impacto de los programas sobre la empleabilidad de los jóvenes. Teniendo en cuenta que no contamos con la capacidad de recursos necesaria para desarrollar un nuevo trabajo de campo y considerando que esta tarea se podría dificultar aún más por la no sistematización de la información generada por las propias instituciones sobre su población, nos proponemos intentar reflexionar de forma exploratoria sobre la temática. Es decir, nos proponemos desarrollar lo que vendría a ser un ensayo teórico especulativo sobre los impactos que tienen los programas desarrollados en la empleabilidad de los jóvenes.

Por lo expuesto afirmamos que nuestra investigación es principalmente descriptiva, pero también exploratoria en relación a ciertos aspectos que nos interesan específicamente.

El carácter exploratorio de la investigación no nos exime de ser cuidadosos con los conceptos y los indicadores. El tratamiento de los mismos se presenta en el Anexo 3.

⁴⁵ "Técnicas de Investigación Social", Sierra Bravo. 1992

1.2.- Universo y Unidades

Nuestro universo de análisis está formado por todas las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza.

Como mencionamos anteriormente, al realizar el proyecto de investigación en la instancia del Taller, comenzamos a acercarnos a nuestro objeto de estudio. A través de publicaciones como la Guía Uruguay de la Solidaridad Ciudadana 1998 - 1999 ⁴⁶ y la Guía de Organizaciones No Gubernamentales ⁴⁷ obtuvimos información acerca de las instituciones que estaban desarrollando programas de formación e inserción laboral. Pero los datos que contenían estas guías eran mínimos y no nos permitían determinar nuestro universo de investigación.

Siguiendo en la búsqueda de más datos secundarios fue que accedimos a una investigación cuantitativa realizada en 1998 por el Centro de Formación Especializada (CFEE). Esta investigación consistía en un relevamiento exhaustivo sobre las instituciones de la sociedad civil que trabajaban con niños y jóvenes de hogares carenciados. De ese relevamiento surgió que se estaban llevando a cabo 65 programas de formación e inserción laboral, pero como algunas instituciones realizaban más de un programa, el total de instituciones que desarrollaban este tipo de programas eran 54. Por las características de este estudio lo consideramos lo más cercano posible a nuestro universo.

Nuestras unidades de análisis serían entonces las instituciones que desarrollaban programas de formación e inserción laboral de jóvenes en situaciones de pobreza. Es necesario aclarar, que consideramos en nuestro estudio según el relevamiento del CFEE a las instituciones que decían trabajar con jóvenes pobres. No sabiendo a priori, si efectivamente estas instituciones trabajaban con esta población.

El primer acercamiento a estas instituciones nos permitió conocer que la mayoría de las mismas desarrollaban otras actividades además de las específicamente de formación e inserción laboral. Esto lo tuvimos en cuenta para determinar nuestra unidad de relevamiento. La misma la definimos como las personas responsables de los programas de formación e inserción laboral. En algunas instituciones estas personas eran los propios directores, pero en otras instituciones más complejas, existían responsables específicos del área de formación e inserción laboral.

⁴⁶ Realizada por el Instituto de Comunicación y Desarrollo, con el apoyo de otra serie de instituciones, empresas y organismos públicos.

⁴⁷ Realizada por el Instituto de Comunicación y Desarrollo 1994

1.3.- Muestra

Luego de haber definido el universo, las unidades de análisis y de relevamiento quedaba el tema de definir la muestra. Pero por qué definir una muestra, ¿no sería lo mismo tomar una serie de casos y estudiarlos?. Creímos que no. Teniendo en cuenta nuestro marco teórico y los objetivos de nuestra investigación, sabíamos que parte de la validez de nuestro trabajo radicaba en una adecuada selección de la muestra ya que justamente como mencionaba Claudia Jacinto, la calidad e integralidad de los programas dependían en muchos casos de las características de las instituciones. Por esto, ningún caso debía quedar fuera de nuestra investigación.

Por un lado, sabíamos que los programas destinados a la juventud, como mencionamos en el marco teórico, comenzaron en la esfera de movimientos religiosos, por este motivo nos interesaba esta división, además del supuesto de las diferencias de filosofías que podía haber entre las instituciones no religiosas y religiosas. Por otro lado, sabíamos que algunas instituciones realizaban más de un programa de formación laboral e inserción y suponíamos que la cantidad de programas podía depender de la estructura de la institución y por tanto debíamos tenerlo en cuenta. El número de jóvenes atendidos también nos parecía una variable importante a tener en cuenta, pero al ir realizando los primeros contactos nos dimos cuenta que el número de jóvenes atendidos había variado desde el momento en que el CFEE hizo el relevamiento hasta la fecha de iniciada nuestra investigación, por lo que no podíamos basarnos en este dato para seleccionar los integrantes de la muestra. Por tanto, nos basamos en el criterio de si la institución tenía base religiosa o no, y en la cantidad de programas de formación laboral e inserción desarrollados.

Definimos nuestra muestra de la siguiente manera:

El tipo de muestreo es no probabilístico. El muestreo que consideramos más adecuado fue el muestro de tipo indicativo, o como se lo llama también estratégico. Es decir como la diversidad de las instituciones era importante, optamos por seleccionar las unidades de la muestra razonadamente teniendo en cuenta ciertos criterios. Es decir, teniendo en cuenta el tipo de institución (religiosa o no religiosa) y la cantidad de programas desarrollados. Sierra Bravo define a este tipo de muestreo como opinativo o estratégico *“En el caso sobre todo de muestras de conjuntos, y en general cuando los elementos de la muestra son muy reducidos y diversos, puede ser aconsejable utilizar este tipo muestreo, en el que en vez de realizar la elección de las unidades de la muestra al azar, se realiza razonadamente por los investigadores con los asesoramientos que sean precisos”*.⁴⁸

⁴⁸ “Técnicas de Investigación Social”, Sierra Bravo. 1992

La muestra quedo integrada por 15 instituciones:

- 9 instituciones que no poseen un carisma religioso (admitiendo que algunas de ellas iniciaron sus actividades a partir de movimientos y agrupaciones religiosas)
- 6 instituciones que poseen un carisma religioso

Se intentó también que figuraran instituciones que desarrollaban un programa y más de un programa según el relevamiento realizado por CFEE ya que la diversidad de programas nos podía estar indicando también de alguna forma el peso de la institución, su tamaño y capacidades de acción y su perfil. En total, integraron la muestra 8 instituciones que desarrollaban más de un programa en el área de formación laboral y 7 instituciones que desarrollaban sólo un programa en la misma área.

En conclusión este diseño contaría con instituciones de base religiosa y no religiosa, lo que me permitiría luego controlar la influencia de los diferentes perfiles y carismas institucionales. Los diferentes programas también me permitirían observar las diferente “formas de hacer” de las instituciones.

Las instituciones investigadas fueron:

• Cardjin	• Escuela de Oficios Don Bosco (*)
• Asociación Cristiana de Jóvenes	• Industrias de la Buena Voluntad
• Casa de la Mujer de la Unión	• Emaus
• Gurises Unidos	• Obra Don Calabria
• El Abrojo	• Centro María Teresa
• Movimiento Volpe	• Talleres Verduna
• Acción Promocional	• Instituto Kolgpin
• IPRU	

(*) Pertenece al Movimiento Tacurú

Un dato interesante fue que al comenzar a seleccionar las instituciones que integrarían la muestra, pudimos observar que 3 instituciones que originariamente nos habían caído en la muestra, al comunicarnos con ellas nos manifestaron que no realizaban ya programas de formación. Ellas son :

- Pedagogía de la Esperanza
- Bethania (no realizan ya talleres de formación, su actividad actual es únicamente recreativa)
- Unión de Mujeres Uruguayas (ya no desarrollan programas de formación. Antes tenían un convenio con CODICEN que duró dos años, daban las clases en el horario de la tarde de la escuela del barrio, pero no pudieron hacerlo más. Actualmente se encuentran

construyendo un local y hasta que no finalice la construcción de éste los cursos están suspendidos. Al parecer no habría fecha concreta de finalización.

Quisimos integrar en la muestra también dos programas que se realizaban a través de una comisión barrial, pero uno de ellos había dejado de funcionar y con el otro nos fue imposible comunicarnos dado el grado de informalidad de sus acciones.

Todo esto nos iba marcando la gran dinámica del sector al cual íbamos a estudiar y los cambios rápidos que se estaban desarrollando en éste.

1.4.- Técnicas

Si bien en esta investigación queríamos conocer algunos datos cuantitativos, por ejemplo la cantidad de cursos que integraban los diferentes programas, la cantidad de jóvenes atendidos, etc. no optamos por un método cuantitativo. Ya que éste no nos permitiría profundizar en la "caja negra" de los diferentes programas y conocer "como lo hacen" las diferentes instituciones. Podríamos haber elaborado una encuesta con una serie de preguntas sobre la institución y sobre sus estrategias de intervención, pero de hacerlo así nos habríamos perdido la visión de los sujetos investigados sobre su propia institución y las percepciones sobre las estrategias que están desarrollando.

Por este motivo adoptamos un enfoque cualitativo. Nos interesaba fundamentalmente no sólo describir lo que hacían las diferentes instituciones sino también como veían lo que hacían y la importancia que le atribuían a los diferentes aspectos investigados. *"El enfoque cualitativo ...utiliza métodos de observación e interpretación directa o intensidad, concentrándose en el análisis exhaustivo y en la interpretación de todos los aspectos significativos (en todos sus niveles de profundidad) de una serie limitada de casos."*⁴⁹

Queríamos centrarnos en lo que los responsables de los programas decían sobre estos y la institución que representaban. Porque como dice Alonso, *"el hombre.... no es por tanto un objeto en el campo del observador sino un preintérprete de su propio campo de acción. La tarea de la investigación social cualitativa es interpretar las estructuras del mundo de la intersubjetividad, o mundo social, que constituye la experiencia cotidiana"*⁵⁰ Por tanto, queríamos centrarnos en los discursos. *"Los discursos nos sitúan en la esfera complementaria de lo simbólico, siendo definidos como combinaciones de signos, gracias a la cual los sujetos pueden utilizar el código de la lengua para expresar sus pensamientos personales ya que siempre la concurrencia de los hechos por los sujetos humanos extraña la existencia de significados intersubjetivos estructurados por un sistema de signos o lenguaje"*⁵¹

⁴⁹ "La mirada cualitativa en sociología". Luis Enrique Alonso. 1998

⁵⁰ Idem.

⁵¹ Idem.

Para ello utilizamos la técnica de entrevista definida por Alonso como *“el proceso comunicativo por el cual un investigador extrae información de una persona “el informante” que se halla contenida en la biografía de ese interlocutor, entendiendo aquí biografía como el conjunto de las representaciones asociadas a los acontecimientos vividos por el entrevistado”*⁵²

El tipo de entrevista que utilice es la denominada semiestructurada o focalizada. *“En esta se emplea una guía de entrevista con una lista de los objetivos de la investigación y sugerencias de preguntas, pero proporcionando el entrevistador una gran amplitud dentro del campo delimitado por la guía de la entrevista”*⁵³ Pero como señala Valles citando a Patton, es posible que durante una entrevista, se mezclen los distintos tipos de entrevista dependiendo de factores circunstanciales. Siguiendo este planteo puedo decir que mi pauta de entrevista tendría preguntas desestructuradas, semiestructuradas y estructuradas. (Pauta de entrevista en Anexo 4)

1.5.- Validez y confiabilidad de la información recabada

De acuerdo a Valles, existen algunos puntos importantes a tener en cuenta para la validez de las entrevistas. Esos son:

- la selección de los entrevistados más capaces y dispuestos a dar información relevante
- la selección de los entrevistadores que tengan la mejor relación con el entrevistado
- la elección del tiempo y lugar más apropiado para la entrevista

Sin ánimo de detallar aquí aspectos de la “cocina” de la investigación, que están presentes en el Anexo 5 y 6, me propongo mencionar algunos aspectos relacionados con la validez según los criterios de Valles.

En primer lugar, se buscó a los informantes más capaces para brindar la información. Como dijimos anteriormente, esto dependía de la complejidad de la institución. En algunos casos eran los directores de la misma y en otros la persona encargada de los programas de formación e inserción laboral. Esto tuvo sus ventajas y sus limitaciones. Por un lado, cuando entrevistábamos a los directores, obteníamos una información profunda de todas las actividades desarrolladas por la institución. Cuando nos tocó entrevistar a los responsables de los programas de formación e inserción, disminuía la profundidad de la información sobre la institución en general, pero resultaba mucho más rica y exhaustiva la información y las consideraciones sobre la formación e inserción de los jóvenes.

⁵² Idem.

⁵³ “La entrevista : Una herramienta de la Ciencia Social” Maccoby y Maccoby

En segundo lugar, no se tuvo la posibilidad de seleccionar los entrevistadores que tuvieran la mejor relación con el entrevistado porque era yo la única persona que iba a realizar el trabajo de campo. De todas formas, el relacionamiento en general con los entrevistados fue bueno.

El tercer aspecto fue el más problemático. Al solicitar las entrevistas constataba que era bastante complicado coordinar día y lugar. Porque como pude corroborar después, la mayoría de los integrantes de estas instituciones tenían multiempleo y carecían de tiempo disponible para la realización de la entrevista. Además, en general, los entrevistados preferían que la misma se realizara en la propia institución por lo que en muchos casos hubieron problemas para desarrollar la entrevista por las permanentes interrupciones tanto de jóvenes como de colegas.

De todas formas, no considero que los problemas antes descritos afecten la validez general de la investigación. Por el contrario, nos permitieron conocer más sobre las instituciones y las problemáticas que pueden afectar el desarrollo de sus intervenciones.

IV.- PRINCIPALES HALLAZGOS

Antes de comenzar el análisis, consideramos necesario aclarar el alcance de este trabajo.

En primer lugar, la investigación que realizamos se basa en el “discurso” de los integrantes de las instituciones. Es decir, caracterizamos a las instituciones según como los entrevistados las ven. Por tanto, esta descripción no refiere tanto a lo que las instituciones son, sino a como los entrevistados las ven, las sienten y las viven.

En segundo lugar, nos parece importante destacar que las entrevistas se desarrollaron en el período junio-julio de 1999. Como veremos en el análisis, estas instituciones se caracterizan por poseer un gran dinamismo, lo que nos lleva suponer que quizás pueden haber cambiado muchas cosas desde que realizamos el trabajo de campo hasta el momento actual. Sin embargo, y a pesar de ello, consideramos que el análisis que presentamos a continuación contribuye al conocimiento de las experiencias que están siendo desarrolladas por la sociedad civil en el área de educación y trabajo de jóvenes pobres.

1.- Análisis descriptivo de las instituciones que desarrollan programas de formación e inserción laboral para jóvenes en situación de pobreza

1.1.- Características generales de las instituciones investigadas

La mayoría de las instituciones se definen a sí mismas como asociaciones civiles sin fines de lucro. Cinco instituciones se consideran ONG's, existe además una sociedad anónima sin fines de lucro y un colegio católico.

La mayoría de las instituciones han comenzado sus actividades hace relativamente poco tiempo. Más de la mitad de éstas lo han hecho después de 1985. Al parecer, con la restauración democrática comenzaron a surgir una gran cantidad de asociaciones y ONG's dedicadas al trabajo social y a la promoción de los ciudadanos en desventaja social.

En nuestra muestra incluíamos seis instituciones con filiación religiosa. De estas, cinco provienen de una vertiente católica y una pertenece a la iglesia evangélica metodista. Al parecer, su carácter religioso no impide que jóvenes de distintas religiones, creyentes o no creyentes, participen en las actividades desarrolladas. Algunas instituciones, ofrecen clases de catequesis, pero es opcional para los jóvenes que desean asistir. Sin embargo, hemos podido observar que las instituciones con filiación religiosa acentúan en sus objetivos la promoción humana e identifican sus actividades con los valores propios de su religión. *“lo que*

se quiere es la promoción de la persona...el objetivo es formar a la persona, una persona nueva” (l 14)⁵⁴, “Se trabaja por la promoción humana y la evangelización” (l 13)

Las instituciones investigadas no se dedican exclusivamente a la tarea de formación e inserción laboral. En general, desarrollan una amplia variedad de actividades y de diferentes programas que alcanzan a diversos públicos. Atención a niños de la calle, prevención y atención de salud, centros juveniles, actividades recreativas, prestación de servicios varios, son algunas de la otras actividades que realizan.

Cuadro 1:

Actividades desarrolladas por las instituciones aparte de la formación laboral

	Atención social	Otra formación	Actividades recreativas	Otras actividades	Otros programas
Cardjin					X
ACJ		X			X
Casa de la Mujer de la Unión	X	X		X	X
Gurises Unidos	X	X	X	X	X
El Abrojo	X		X	X	X
Movimiento Volpe	X	X	X	X	X
Acción Promocional	X		X	X	X
IPRU	X	X	X		X
Escuela de Oficios Don Bosco	X	X	X		
Industria de la Buena Voluntad	X		X		
Emaus	X			X	
Obra Don Calabria	X	X	X	X	X
Centro Ma. Teresa	X	X	X		
Talleres Verduna		X	X	X	
Instituto Kolping		X	X	X	X

Atención social: servicios médicos, jurídicos, merendero, etc.

Otra formación (además de la laboral): música, gimnasia, cursos varios, etc.

Otras actividades: Almacén comunitario, grupos scouts, etc.

Otros programas (además del laboral, para públicos específicos): drogas, ómnibus niños calle, mujer, rural.

Al comparar las estructuras organizativas y los organigramas de las diferentes instituciones que investigamos observamos que algunas de ellas compartían ciertas similitudes en cuanto a su nivel de complejidad y de estructura. En función de ello, clasificamos las instituciones investigadas según su estructura en :

- Estructura Semi horizontal (organizaciones que cuentan con poco personal, el relacionamiento es muy fuerte entre los mismos, no existen jerarquías y las decisiones son tomadas en conjunto a través de comités o asambleas)
- Estructura intermedia (organizaciones con hasta tres niveles jerárquicos, existen responsables de cada área que son supervisados por el coordinador general que a su vez da cuenta a una dirección general, si bien se tiene independencia en las decisiones

⁵⁴ En el Anexo 2 se encuentra el listado del nombre de las institución por no. de institución.

cotidianas, las decisiones de importancia involucran a los tres niveles, y requieren la aprobación de la dirección general)

- Estructura compleja (organizaciones que desarrollan gran cantidad de actividades, poseen un directorio general, y a su vez directores de diferentes áreas. Las decisiones de cada programa son tomadas por cada director de área conjuntamente con sus coordinadores y responsables de proyectos. Existe gran independencia entre las diferentes áreas).

La mayoría de las instituciones tienen una estructura intermedia. Es decir, en este tipo de instituciones observamos tres niveles jerárquicos. Dirección, Coordinación y Encargados de los diferentes equipos, programas o actividades.

Observamos que tres instituciones poseen una estructura más bien compleja. Esto se debe a que son instituciones que desarrollan una gran cantidad de actividades más allá del área formación e inserción laboral. Esto provoca que existan más niveles jerárquicos y que requieran de un mayor personal para la supervisión de las diferentes áreas de trabajo. Estas instituciones son ACJ, IPRU y Kolping.

Por último existen tres instituciones que hemos denominado con una estructura semi horizontal. Las tres poseen una dirección general pero ésta integra a su vez lo que llaman consejo educativo o comité de gestión que funciona como órgano de asesoramiento y consulta permanente. Estas instituciones son la Escuela de Oficios Don Bosco, Emaus y el Centro María Teresa.

1.2.- Entre el crecimiento y el cambio

Según nuestros entrevistados, la mayoría de las instituciones están enfrentando cambios importantes en su estructura y en sus propuestas.

Además de las dinámicas propias que caracterizan a este tipo de instituciones, en los últimos años al parecer, se ha registrado un importante crecimiento en la población atendida. Ha aumentado la cantidad de jóvenes que se acercan a las diferentes instituciones y que las ven como un medio para formarse, para participar de diferentes actividades o simplemente como un lugar para "pasar el tiempo". Las razones de este crecimiento de la demanda son vistas de diferente manera por las distintas instituciones. *"En los últimos años se han hecho convenios con instituciones para que nos manden profesores porque la demanda en la zona es grande, yo no se si es porque es una institución de tantos años o porque en la zona hay clientela para lo que ofrecemos, o es que estamos creciendo en función de la clientela que tenemos, no se si hay un poco de todo".* (I 13) *"lo que sucede es que la zona **empieza a tener esa necesidad de atender a gurises que estaban en la calle todo el día, que no estaban estudiando**"* (I 7) *"El crecimiento que hemos tenido instituciones como las nuestras yo lo atribuyo a que la educación formal no es contenedora de un grupo de adolescentes. De*

chicos que tienen dificultades, que tienen problemas, la enseñanza formal no acompaña el ritmo de los gurises. Y ellos se sienten mucho más presionados, los docentes tienen que cumplir un programa y se acabó” (l 6)

El aumento de la demanda ha hecho que muchas instituciones enfrenten problemas no solamente de recursos humanos sino también de recursos locativos. “ *Nosotros estamos condicionadas por la cantidad de profesores y por la casa. Porque no te creas no tenemos lugar....a veces la casa parece que va a explotar”.* (l 13) “*Los espacios físicos son acotados para abarcar a todos”.* (l 6)

El principal problema para enfrentar estos cambios es el miedo a perder de vista la propuesta que fundamenta su accionar. Es decir, consideran que el hecho de atender a más jóvenes y ofrecerles más actividades, no puede ir en contra de los objetivos institucionales fundamentales.

Pero los cambios registrados en las instituciones no sólo son producto de un aumento de la demanda, sino también de cambios registrados en la financiación de sus acciones.

1.3.- El Estado: principal agente financiador

El Estado ha pasado a ser uno de los principales colaboradores en materia económica de estas instituciones. Prácticamente todas las instituciones, menos una, reciben algún tipo de ayuda del Estado, ya sea en dinero, en alimentos o con el envío de profesores pagos.

Los principales agentes financiadores son la Intendencia Municipal de Montevideo, el INAME, el INJU, el CODICEN y el INDA.

La posibilidad de acceder a la ayuda estatal, ha hecho que algunas instituciones modifiquen sus programas o intenten adecuar los programas que realizan a las disposiciones estatales. En el área específica de formación e inserción laboral, muchas instituciones han tenido que adaptarse a los cambios que implica poder participar de las licitaciones de Projovent.

Es que el apoyo del Estado es fundamental para la sobrevivencia de estas instituciones. No tanto por el monto de financiamiento que reciben sino porque éste es relativamente constante y siempre está de la mano de programas o convenios a mediano plazo que permite a las instituciones planificar sus actividades en el período.

La mayoría de las instituciones reciben también otros aportes de embajadas internacionales, sedes de las organizaciones en otros países y empresas privadas. Pero todas insisten en que **en los últimos años la ayuda internacional ha disminuido** y se ha tenido que recurrir a otras fuentes de financiamiento.

Algunas instituciones buscan recursos a través de la participación de socios o de la venta de productos elaborados en la propia institución. *“Se va manteniendo con la venta económica, con la venta de acolchados que hacen, lo que pretendemos es autofinanciarnos...la peluquería que atiende a gente del barrio y les cobra algo simbólico”* (l 14) *“Se trabaja también buscando donaciones, y dinero por todos lados, haciendo eventos promociones y demás. Todo es con sacrificio, la profesora de cocina elabora cosas para vender. Los días que hay talleres se vende más. Muchas veces hasta rifamos alguna torta rica”* (l 13)

1.4.- Problemas de tener al Estado como principal financiador

Como dijimos anteriormente, para la mayoría de las instituciones el Estado es el principal financiador, sobre todo de los programas de formación e inserción laboral.

Cuando hablamos específicamente de estos programas, aparecen como principales financiadores el INJU, la IMM y el INAME. Como explicamos anteriormente en la página 24, los convenios son distintos y los montos de financiamiento y las modalidades de intervención también.

El relacionamiento con estas entidades y el acceso a financiamiento por parte de ellas, a la vez de contribuir a que algunas instituciones continúen existiendo, genera importantes problemas de **funcionamiento interno y del personal asignado a las distintas actividades**. Es decir, la mayoría de las instituciones al realizar los convenios con el Estado, a través de los cuales reciben la financiación, deben modificar la cantidad de personal que poseen reforzando las áreas para las cuales se consiguió financiamiento. Esto hace que luego de finalizado el convenio y sin haberlo renovado o haber aprobado uno nuevo deban reestructurar a su personal.

Este problema se agudiza en el caso de la participación en Projoven, ya que la selección de la institución por parte de Projoven se da mediante licitación de cursos de formación específicos. Lo que hace que aunque una institución gane nuevas licitaciones quizás sean de cursos diferentes, lo que provoque que parte del personal docente deba modificarse.

Pero esta modalidad de funcionamiento que prima en los convenios con el Estado por el área de formación e inserción laboral, también afecta a las otras áreas de trabajo de las instituciones. En algunas instituciones, es común que un mismo profesional desempeñe varias tareas. Es decir, tiene una tarea fija durante el año y cuando existen actividades de formación, por ejemplo en el caso que se ganen las licitaciones de Projoven, su tarea se duplica y **pasa a ocupar varias funciones dentro de la misma institución**. También suele suceder que el equipo de formación laboral trabaje habitualmente con menor carga horaria y que ésta se intensifique al desarrollar los programas de formación.

*“La cantidad de personal que trabaja en el área de capacitación depende del proceso de licitación por tanto no son fijas. ..Nosotros directamente contratamos docentes, y no quita que algunas de las personas que trabajan en forma casi permanente den también cursos. Hay personas fijas y otras que se van moviendo en función del proyecto o la capacitación que se va haciendo en el momento” (I 1) “El tema es que en el área laboral nada es constante, se trabaja por proyectos. **No hay estabilidad.**” (I 5) “Personal en capacitación, depende del momento en diciembre del año pasado eramos 7, ahora somos 2. Porque no nos dan continuidad las licitaciones. Fijos hay dos”. (I 4)*

“Si bien un profesor de educación física mañana tiene que ir a hacer un seguimiento de un proyecto laboral, va a hacerlo. Si mañana pintó que hay que ir a acompañar una cuadrilla va cualquiera”. (I 8).

1.5.- En casa de herrero.....

Resulta llamativo que las propias instituciones que trabajan para potenciar la formación laboral y la inserción al mundo del trabajo de los jóvenes, posean personal con problemas de empleo.

Muchos de los entrevistados manifestaron la problemática del multiempleo y de las bajas remuneraciones que viven los profesionales y técnicos que trabajan en este tipo de instituciones. *“Los miembros de las ONG’s padecemos el **multiempleo y sobrecarga de tareas.**” (I 4). “Los remunerados también tenemos horas voluntarias según nivel de adhesión” (I 5). “Tenemos que tener varios trabajos porque nosotros también tenemos que vivir. Con un sólo trabajo no nos da” (I 7)*

Lo que nos preocupa sobre todo es que no solamente sufre multiempleo el personal zafral o los colaboradores de proyectos, sino los propios encargados de los programas. Esto nos hace preguntarnos hasta que punto el multiempleo de los encargados de las áreas de formación laboral e inserción, no podría estar incidiendo en la calidad de los programas desarrollados, siendo que son ellos quienes dan los lineamientos y llevan adelante los proyectos.

1.6.- El papel del voluntariado

Pero el problema del personal no sólo está relacionado con el multiempleo o las bajas remuneraciones. Aunque son las menos, en algunas instituciones la mayoría del personal que trabaja en el área de formación laboral es voluntario. *“Los profesores son **gente del barrio que ofrece su tiempo, se les paga algo simbólico... se les paga para el ómnibus**” (I14). “Acá a no ser los docentes enviados por CODICEN y el INAME, todo el mundo trabaja sin remuneración” (I 12). “En este momento como que hay menos voluntarios que remunerados,*

casi diez y diez a la par estamos, antes eran muchos más voluntarios que gente remunerado, viene también una asistencia social voluntaria". (I 13)

Contar con personal no remunerado para el desarrollo de las actividades de formación a la larga provoca problemas y contratiempos que creemos estarían afectando de alguna manera la calidad de las intervenciones desarrolladas. ***"El problema con los profesores es que si están sin trabajo vienen, pero cuando consiguen trabajo no van a dejarlo por unas horas de clase"*** (I14) *"el curso de manualidades está desactivado porque la profesora se fracturó la mano, entonces mientras no se recupere está desactivado". (I13)*

Salvo los casos antes mencionados, la mayoría de las instituciones cuentan con personal voluntario pero no en el área de formación e inserción laboral. En general, los voluntarios trabajan con niños o en actividades de recreación independientes de los programas de formación laboral.

Percibimos que existe cierta resistencia en algunas instituciones hacia el personal voluntario. *"Personal voluntario no, tenemos pasantías de estudiantes de la católica, tenemos un acuerdo con el colegio de abogados al que no pagamos, cuando surge posibilidad de voluntariado nosotros tratamos de derivarlos a las propias organizaciones barriales, tanto al merendero que funciona en Maracaná, o tanto a la organización barrial pero no directamente con nosotros". (I8)* No pudimos conocer a que se debe esta resistencia. Quizás por el miedo a una participación no comprometida por el hecho de ser voluntarios, influyendo así negativamente en los programas desarrollados. Quizás por la preferencia de las instituciones de contar en estos programas con personal cualificado y con experiencia. Pero quizás también por la problemática de empleo que tienen los propios integrantes de estas organizaciones, lo que puede provocar cierta resistencia a nuevos integrantes voluntarios que en definitiva se conviertan en competidores de los puestos disponibles.

1.7.- El perfil profesional

En cuanto al perfil de los profesionales que trabajan en este tipo de instituciones apreciamos que en general está relacionado con las ciencias sociales y la educación. Asistentes sociales, psicólogos, educadores, maestros, sociólogos, recreadores y docentes de oficios varios. Pero el perfil profesional también depende de los programas que desarrolle la institución. Las instituciones con varios programas diferentes poseen un equipo multidisciplinario, con profesionales específicos para cada tipo de programa desarrollado.

Observamos también que se han producido algunos cambios en el perfil del personal del área de formación laboral e inserción, especialmente en las instituciones que desarrollan programas en convenio con Projoven. Debido a que las instituciones han tenido que insertarse a nivel empresarial de forma de contactar así empresas dispuestas a brindar la

posibilidad de pasantías para los jóvenes formados, se ha optado por incorporar personal con conocimiento en esta área. Dos instituciones han incorporado a su equipo de trabajo profesionales de **marketing** y una tercera al momento de realizar el trabajo de campo estaba a la búsqueda de una persona con estas características. Al parecer, la incorporación de una persona formada en marketing les ha dado buenos resultados y han podido realizar convenios con mayor número de empresas. *“... nos dimos cuenta que había que incluir la visión de un analista en marketing y a parte muy particular, porque por suerte esta compañera trabajó muchos años en una empresa multinacional y en empresas grandes y digamos tiene el perfil de como se manejan las grandes multinacionales, pero a su vez trabaja mucho en marketing con empresas uruguayas que son medianas y pequeñas, entonces tiene una visión muy interesante. No sabía nada del trabajo social, no tenía ni idea de cómo era nada, pero nos dio un giro importante al marco conceptual y a la metodología en muchas cosas. Nos acercó realmente, nos dijo, no eso que están haciendo ustedes para determinadas cosas a los empresarios no les sirve. Chau, cambiélo porque no existe en la cabeza de los empresarios”.* (I 2)

Pero además de determinado perfil profesional, las instituciones parecen darle mucha importancia a una actitud abierta, especialmente en el personal docente. *“... no les pedíamos que sean católicos (a los docentes) pero si tienen que ser respetuosos de las creencias de los demás y abiertos a entender la problemática de los jóvenes”.* (I 15) En algunos entrevistados se podría apreciar un enfoque más alineado hacia la educación generalizada, ya prefieren docentes más abiertos y no tan especializados como serían los de la UTU. *“En cuanto a los docentes, nosotros tratamos de que tengan la mente lo más abierta posible, que no sea gente que trabaja en UTU por ejemplo, la experiencia que hemos tenido es que en general están muy rígidos por la propuesta, es que están presionados en lo que es un sistema formal y cuando vos quieres hacer modificaciones como que hay una resistencia grande...queremos gente con una carga humana para detecta que les pasa a los chicos, estar abierto a crecer como persona”.* (I 11)

Nos pareció interesante lo que nos dijo un entrevistado ante la imposibilidad económica de la institución de contratar un psicólogo. *“...pedimos igual a CODICEN pero nos dijeron que no tenían por el momento. Igual nosotros mucho no necesitamos, el padre (sacerdote director de la institución) también tiene mucho carisma, habla mucho con los chicos. Yo también hablo mucho”.* (I 12) Parecería que algunos roles profesionales, al no tener el personal suficiente, son asumidos por otros miembros de la institución. Esta hipótesis se refuerza si tenemos en cuenta como dijimos anteriormente, que el personal muchas veces desempeñaba varias tareas en la institución, tareas para las que en muchos casos no está técnicamente formado.

1.8.- Análisis de las relaciones interinstitucionales existentes

En general la mayoría de las instituciones tienen una relación relativa con otras instituciones del sector. Participan poco en actividades conjuntas pero sin embargo la mayoría integran redes de asociación y ONG's que las nuclean. Algunas instituciones más que tener contacto con otras instituciones del sector, tienen mucho relacionamiento a nivel barrial. *"Hay una estrategia de acercamiento a la comunidad a través de diversas organizaciones como la asociación de fomento, los rotarios". (I 10) "Estamos muy vinculados con la policlínica de Punta Rieles" (I14) "...con la policlínica, con el centro comunal, con esos sí tenemos relaciones". (I 9)*

Observamos que existiría una suerte de conocimiento mutuo entre la mayoría de las instituciones. Tanto entre sus técnicos como de lo que hacen y cómo lo hacen cada una de las instituciones. *"..la forma más común de visualizar el relacionamiento son los llamados telefónicos, las reuniones...nos conocemos todos, sabemos más o menos que hacemos todos". (I 5) "...somos muy pocos y todos nos cruzamos y tenemos amigos en todos lados, nos cruzamos, nos pedimos gurises o nos ofrecemos puestos de trabajo, a veces nos llaman a nosotros y nos ofrecen puestos de trabajo que no podemos cubrir porque no tenemos jóvenes y llamamos a otras instituciones y les decimos che tengo un puesto así tenés algún joven".(I 2) "Lo que tratamos entre las ONG's es de conectarnos, entonces previò que ingrese el muchacho poder enviarlo a la ONG donde pueda satisfacer sus necesidades vocacionales".(I4)*

Los responsables de algunas instituciones han afirmado que tienen ciertas coincidencias con determinadas instituciones y han sido muy críticos con otras. Al parecer ciertas instituciones se perciben como similares y se apoyan mutuamente, según dicen sus responsables, por coincidir metodológicamente. Gurises Unidos con El Abrojo, IPRU con Kolping. *"Se plantea el trabajo en coordinación entonces chiquilines de Gurises Unidos que les gusta supermercados van al Foro, y los que salen del IPRU y les gusta construcción vienen a Gurises. Y los de acá y los de allá, etc. pero eso requiere una gran coordinación y muchas veces eso no se logra". (I4) Kolping es la institución que al parecer tendría un mayor relacionamiento y que trabajaría habitualmente en diversos proyectos con otras instituciones del sector.*

Al parecer el intercambio de experiencias entre las instituciones no es muy frecuente. Se limita a Seminarios, charlas, encuentros esporádicos.

Uno de los principales inconvenientes que mencionaron varios integrantes de las instituciones tienen que ver con el tiempo disponible destinado a este tipo de actividades. En general la concurrencia a ese tipo de eventos es honoraria ya que es fuera del horario habitual de trabajo y no están previstas en la remuneraciones. Lo que lleva a que la participación este en

función del nivel de adhesión de los integrantes de los diversos equipos de las instituciones. Y como mencionara una de las entrevistadas, “Al final siempre terminamos siendo los mismos los que vamos”. (17)

Cuadro 2:

Relacionamiento interinstitucional

Instituciones con mayor relacionamiento barrial	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres Verduna • Acción Promocional • Talleres Don Bosco • Industrias de la Buena Voluntad • Obra Don Calabria • Centro María Teresa
Instituciones con mayor relacionamiento con otras instituciones del sector	<ul style="list-style-type: none"> • ACJ • Kolping • El Abrojo • Casa de la Mujer de la Unión • Cardjin
Instituciones con gran relacionamiento tanto a nivel barrial como con el sector	<ul style="list-style-type: none"> • Movimiento Volpe • Emaus • IPRU • Gurises Unidos

2.- Características de la población que participa en los programas de formación e inserción laboral que desarrollan las instituciones investigadas

Antes de comenzar este análisis debemos destacar que el mismo se basa en las caracterizaciones que los propios entrevistados realizaron de su población. Es decir, en esta investigación no tuvimos acceso a otra información que no fuera el discurso de los propios entrevistados.

En general, la mayoría de las instituciones no lleva un relevamiento exhaustivo de la población a la que atiende. Son muy pocas las instituciones que poseen datos y que conocen profundamente a su población como para determinar la situación familiar y el nivel socioeconómico y sociocultural real de las familias. La mayoría de las instituciones poseen los datos básicos de los alumnos y se reconstruye cada situación a través de las entrevistas iniciales con la familia del joven y a través de lo que el chico vive en la propia institución. Esto es así al punto de que en algunas entrevistas, los responsables de las instituciones buscaban las carpetas donde figuraban todos los jóvenes participantes de los programas y no las encontraban. En otros casos, se poseía una lista pero se manifestaba que la misma no estaba actualizada porque se había producido una importante deserción.

Con todo esto queremos decir, que el conocimiento que tienen las instituciones de cada joven es relativo. Se conocen características generales de la población, pero ninguna institución ha

realizado un análisis de la misma. Lo que se dice saber es más bien por el contacto cotidiano con los jóvenes que por un análisis de determinadas variables como las educativas y las socioeconómicas. Por tanto, lo que describimos a continuación es la percepción que tienen los entrevistados de su población y no las características reales de la misma. Es decir, no podemos saber a ciencia cierta hasta qué punto las percepciones que tienen los entrevistados están de acuerdo con las características reales de la población a la que atienden.

2.1.- Heterogeneidad de la población

La población atendida es bastante heterogénea. Así lo reconocen las propias instituciones. Más allá de compartir ciertas características básicas, en general se reconoce que las problemáticas de los jóvenes atendidos son muy diferentes.

Constatamos que este hecho no sólo se registra en Uruguay también ocurre en varios países de América Latina. María Antonia Gallart⁵⁵ en sus investigaciones sobre la educación no formal en América Latina hacía referencia a la heterogeneidad de las situaciones de los jóvenes. Desde sectores muy carenciados hasta otros que no logran satisfacer sus necesidades básicas pero cuentan con cierta acumulación de capital social.

Esto es claro en nuestro país si analizamos la descripción que realizaron los representantes de las instituciones sobre el nivel socioeconómico y educativo de los jóvenes a los que destinan sus programas de formación e inserción laboral.

2.2.- Sexo y Nivel educativo de los jóvenes

En general la mayoría de los programas son mixtos. Sin embargo parecería existir cierta segmentación de los propios jóvenes por tipo de curso. Por ejemplo, en peluquería mujeres y en carpintería varones. El esquema de segmentación tradicional de oficios parece mantenerse.

La mayoría de las instituciones no existe una delimitación rigurosa del nivel educativo indispensable para ingresar a los cursos de formación o a los procesos de inserción. Sólo tres instituciones, Escuela de Oficios Don Bosco, IPRU y Cardjin, manifestaron como requisito indispensable para ingresar en los programas haber culminado la escuela.

La investigación nos permitió establecer que el nivel educativo está muy asociado con el tipo de curso que los jóvenes realizan. Es decir, para determinado tipo de cursos las instituciones exigen determinado nivel educativo. Este puede ser más bajo para algunos cursos y más alto para otros. A pesar de ello, la mayoría de las instituciones manifiestan poseer **chicos sin**

⁵⁵ "Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables", Claudia Jacinto y Ma. A. Gallart (coord). OIT/CINTERFOR 1998

primaria terminada y como factor fundamental mencionan que son **chicos desertores del sistema formal**, ya sea escuela, liceo, UTU. Estos chicos se caracterizan por haber abandonado el sistema formal de educación en la mayoría de los casos no por razones laborales sino luego de un largo proceso de fracasos escolares, bajo rendimiento, repetición, faltas, etc.

Las instituciones han detectado también que a pesar de que algunos de los jóvenes han terminado la escuela, poseen importantes carencias que no les permite desarrollarse satisfactoriamente como por ejemplo el **no saber leer correctamente y tener graves faltas de ortografía**.

Algunas instituciones han mencionado que si bien, el no haber terminado la escuela o el ciclo básico no se considera limitante para ingresar a la institución y a sus diversos programas, se busca que los chicos hagan un proceso en la institución que los habilite a terminarla o mejorar las carencias que poseen. Así como también reingresar o mantenerse en el sistema educativo formal.

Las instituciones que afirman en general trabajar con jóvenes de nivel educativo más alto son la Asociación Cristiana de Jóvenes, la Casa de la Mujer de la Unión y Kolping.

2.3.- Jóvenes en situación de pobreza crónica, pero también pobres recientes

En cuanto al nivel socioeconómico, los entrevistados afirman que en general los chicos atendidos son de nivel socioeconómico bajo, **grupos carenciados y en desventaja social como madres solteras y niños de la calle**. *“La mayoría son chicos en desventaja social, de ingresos bajos. Algunos pertenecen o han estado vinculados al INAME, tenemos chicos que están con medidas de seguridad, chicos infractores...generalmente chicos con un **medio familiar desintegrado**”.* (15)

Sólo dos instituciones, Talleres Verduna y el Centro María Teresa, mencionan no atender exclusivamente a este tipo de población ya que dicen poseer chicos también de clase media.

Gurises Unidos es la única institución que destaca que la mayor parte de su población son niños de la calle. Acción Promocional menciona que la mayoría de los jóvenes atendidos son de bajos recursos y en **procesos de callejización**. *“Se trabaja con gurises en proceso de callejización, que si bien tienen referentes familiares ellos **pasan o pasaban hasta que vienen acá, muchas horas en la calle** y en general habían dejado de estudiar. En general son gurises con **alto grado de desvalorización**, que vienen a buscar un trabajo y cuando les preguntas en qué dicen en cualquier cosa...son gurises que están inactivos, los referentes no están en la casa o si están, están en situación de desempleo y esto crea situaciones bastante complicadas en los hogares...son gurises que están **expuestos a la delincuencia, la droga,***

todo eso lo tienen al alcance de la mano. Algunos van al liceo o a la escuela pero pasan el resto del día en la calle". (17)

Por lo mencionado por la mayoría de los representantes de las instituciones se percibe que éstas están atendiendo a un grupo importante de jóvenes cuyas familias pertenecían a la clase media pero que en los últimos años han perdido esa categoría convirtiéndose en “**pobres recientes**”. Este fenómeno que es detectado y expresado directamente por Acción Promocional puede ser percibido en las descripciones de la población beneficiaria que realizan la mayoría de las instituciones. Al parecer existiría un gran cantidad de jóvenes que provienen de este tipo de familias, madres que han tenido que salir a trabajar, padres desempleados, disminución en su poder adquisitivo, seguido de mayor **precarización en su vida cotidiana**.

Este factor merecería una profundización mayor por las implicancias que podría tener, ya que estos jóvenes, en la mayoría de los casos desertores del sistema formal, provenientes de una clase media en rápido retroceso, sin duda deben presentar características diferentes y quizás poco investigadas en cuanto a su valoración, sus expectativas, etc. Y sin duda grandes diferencias con los jóvenes provenientes de familias pobres.

2.4.- El Barrio como demandante

La mayoría de las instituciones trabajan con jóvenes de diversos barrios. Pero algunas dicen preferir trabajar fundamentalmente con los jóvenes de los barrios donde están ubicadas. *“Los chicos vienen acá de la zona de Lezica, vienen de Melilla, vienen hasta Peñarol, de Colón, muchachos que vienen caminando, del Pororó que es un barrio muy marginado. En realidad de lugares próximos.” (13). “Insistimos mucho en que los chicos sean de la zona”. (17) “La exigencia mayor es que sean de la zona, se trata de evitar que sean guises que vengan del Cerro Norte para acá, en esos casos hay que verlo...es que **cuanto más lejos más probabilidad de deserción...la prioridad es que sean de la zona**”. (19)*

2.5.- Relación entre las características de la población y las estrategias de intervención

La heterogeneidad de la población provoca como sostiene María Antonia Gallart, que las demandas y las posibilidades de aprovechar las ofertas de formación laboral sean muy diferentes, dependiendo de la trayectoria de vida de los jóvenes y de las características de las familias a las que pertenecen.

Dicha autora afirma por tanto que las propuestas de las instituciones deben estar adecuadamente focalizadas. Como veremos más adelante, algunas instituciones poseen más de un programa de formación y/o inserción laboral. Sin embargo, al parecer no existiría, en la mayoría de los casos analizados, una definición previa de los diferentes programas en virtud

de las características específicas de los jóvenes atendidos. Cuando analicemos las estrategias de intervención podremos ver que los criterios para la selección de cursos y de programas no se basan en la población destinataria ni en la pretensión de focalizar su acción en determinados tipo de jóvenes. La no focalización de las propuestas en virtud de la población específica lo constatamos también al analizar el relacionamiento de algunas instituciones con Projovent.

Concretamente la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ) ha tenido problemas en cuanto a la preparación específica de los jóvenes que recibe derivados de Projovent. Esta institución le solicita a Projovent jóvenes con determinado perfil, fundamentalmente en lo que refiere al nivel educativo. Según responsables de esta institución, es común que ocurra que Projovent envíe un chico catalogado como de determinado nivel, pero cuando ACJ comienza a trabajar en la propia formación se da cuenta que el chico posee dificultades importantes en habilidades básicas, psicológicas, afectivas, que al parecer Projovent no detectó. Y este joven ya inició el proceso de formación y seguramente encontrará mayores dificultades para adaptarse al resto y poder desarrollar una pasantía satisfactoria que le permita una inserción efectiva en el mercado de trabajo.

Este es sólo un ejemplo que confirma el hecho de que en general los programas de **formación e inserción laboral no están diseñados con el fin de desarrollar acciones focalizadas**. Y cuando se pretende hacerlo, muchas veces no se poseen la información adecuada o no se conoce suficientemente al chico como para lograrlo exitosamente.

2.6.- Cantidad de jóvenes que integran los programas de formación e inserción laboral de las instituciones investigadas

En cuanto a la cantidad de jóvenes que participan de los programas, observamos que la mayoría de las instituciones sólo en el área de formación e inserción atienden a menos de 150 jóvenes.

Cuadro 3:

Cantidad de jóvenes atendidos	Instituciones
100 y menos	Casa de la Mujer de la Unión Gurises Unidos El Abrojo EMAUS Acción Promocional Cardjin(*)
Entre 101 y 150	Obra Don Calabria Talleres Verduna Movimiento Gustavo Volpe ACJ (*) Centro María Teresa
Entre 151 y 200	Industrias de la Buena Voluntad Escuela de Oficios Don Bosco
Más de 200	Instituto Kolping IPRU

(*) Jóvenes atendidos en el total de cursos dictados en los programas de formación e inserción laboral

3.- Análisis de las estrategias de intervención desarrolladas

En este análisis nos basamos en la perspectiva de Claudia Jacinto que presentamos en el Marco Teórico. Definimos estrategia de intervención como el conjunto de acciones realizadas por las diferentes instituciones para reclutar, seleccionar, formar e insertar en el mercado laboral a los jóvenes atendidos.

Por este motivo analizamos el proceso de inserción de los jóvenes en la institución, la forma de reclutar a los jóvenes que emplean las distintas instituciones, los criterios que poseen para la selección de los cursos que dictan, los tipos de programas de formación e inserción que desarrollan, los jóvenes insertos y la existencia de algún tipo de seguimiento a los egresados.

Hemos intentado también realizar un análisis de discurso que nos permita conocer lo que las propias instituciones denominan "carisma" o "filosofía institucional". Esta filosofía o carisma en este caso estaría relacionado con los objetivos que marcan el trabajo de cada institución en el área formación e inserción. Estos objetivos de alguna manera estarían determinando las formas de trabajo de cada institución y los aspectos en donde hacen énfasis en materia de formación e inserción.

3.1.- Proceso de Inserción a la Institución

Denominamos proceso de inserción a las etapas que van desde que el joven se acerca a la institución hasta que efectivamente comienza a participar de algún programa de formación e inserción.

Los procesos de inserción de la población de las diferentes instituciones son variados. Depende mucho de la institución y de las tareas que ésta desarrolla.

En este análisis lo que buscamos fue determinar el proceso de inserción a la institución de la población que participaba de los programas de formación e inserción, ya que como vimos anteriormente la mayoría de las instituciones poseen otros tipo de programas en donde el proceso podría ser diferente.

3.1.1. - Primer contacto joven - institución

En primer lugar, es necesario determinar cómo comienza este proceso, cómo es el primer contacto entre el joven y la institución. Varias pueden ser las modalidades a través de las cuáles los jóvenes inician este proceso. Las podemos clasificar en tres grupos:

- A) **Jóvenes derivados:** los jóvenes pueden llegar a la institución derivados de Projoven, del INAME, de la IMM o de otras ONG's. En este caso el primer contacto con el joven sería a través de estas otras instituciones.
- B) **Jóvenes que no tenían contacto con la institución y que se acercan a ella en búsqueda de formación y/o empleo.**
- C) **Jóvenes que participan o han participado de otras actividades de la institución**

Cuadro 4:

Modalidad de primer contacto joven - institución

	A	B	C
Cardjin	X	X	
ACJ	X		
Casa de la Mujer de la Unión	X	X	
Gurises Unidos	X	X	X
El Abrojo	X	X	X
Movimiento Volpe	X	X	X
Acción Promocional		X	X
IPRU	X	X	X
Escuela de Oficios Don Bosco		X	
Industria de la Buena Voluntad		X	
Emaus		X	
Obra Don Calabria		X	
Centro Ma. Teresa		X	
Talleres Verduna		X	
Instituto Kolping	X	X	

La única institución que desarrolla los programas de formación e inserción laboral únicamente con jóvenes que le son derivados es la ACJ. Todas las instituciones excepto la ACJ reciben a jóvenes que se acercan directamente a la institución en busca de formación laboral o trabajo.

Gurises Unidos, El Abrojo, Movimiento Gustavo Volpe e IPRU poseen las tres modalidades de contacto joven - institución. Tanto en Gurises Unidos como en El Abrojo, la mayoría de los jóvenes que participan en los programas de formación e inserción pertenecen a la institución y han estado muchos años en la misma. *“Algunos chicos hacen procesos de años en la institución, si no pedimos cierta referencia institucional. Esto es necesario porque hay que acompañar el proceso del chico, porque lo laboral es muy importante, trastorna su vida, no podemos trabajar con chicos que no conocemos, preferimos trabajar con chiquilines que hayan tenido un acompañamiento desde lo institucional que los respalde”.*(15)

3.1.2. - Proceso posterior al primer contacto joven – institución

Podríamos decir que hay un proceso más o menos general que comparten casi todas las instituciones y que se caracteriza por :

- Entrevistas (que pueden ser con los jóvenes, con los padres, o con ambos).
- Elaboración de una ficha con datos del joven.

- Reunión donde se comunican los objetivos de la institución, lo que ésta ofrece y lo que se espera y se exige del joven. (Estás se desarrollan en menos de la mitad de las instituciones investigadas)
- Selección y determinación del ingreso.

“Ellos vienen solos y les damos una entrevista para después con sus padres o su madre. Le damos una ficha para que después vengan con más datos”. (I 11) “Se les hace llenar una ficha, se les pregunta si tienen enfermedades, les preguntamos todos los datos del padre y de la madre” (I12) “Lo que nosotros pedimos es que dependiendo de la edad del gurí que pueda ir con un adulto, se le hace una entrevista con una ficha de inscripción y de ahí se acuerdan como algunas reglas de juego”. (I8)

Hay dos instituciones que poseen una lista de espera en la que se inscriben los interesados ya que no realizan programas de formación permanentes. Esto hace que de cualquiera de las formas antes mencionadas de que el chico tome contacto con la institución, ésta siempre tomará sus datos y lo llamará cuando tenga una oferta adecuada con el perfil del joven. Es decir, se manejan con base de datos y a través de la misma seleccionan los jóvenes que serán integrantes de los programas.

Además de las reuniones donde se transmiten objetivos, hay algunas instituciones que establecen lo que denominan **“contratos informales”** con los jóvenes y/o con sus familias. *“...la resistencia en general es mucha cuando les ofrece algo más diferente, entonces lo diferente ya como que no. Te dicen yo vengo a aprender a clavar un clavo yo no quiero que me enseñen a analizar ni que me hablen del medio ambiente. Por eso hay que hacer como un contrato antes de iniciar el curso”. (I 11)*

Con estos llamados “contratos informales” lo que se busca en definitiva es dejar por escrito lo que se estableció en la reunión donde se comunicaron los objetivos. Se intenta con esto dejar establecido las reglas de juego, lo que se busca, lo que el joven debe hacer, etc. En algunas instituciones este contrato informal incluye pautas de funcionamiento como el no fumar en las clases, respetar los horarios, etc. *“...una especie de contrato, ahora se modificó algo, pero nunca se acuerdan lo que dice ese contrato, en ese pide que concurran en hora, que no concurran con aparatos en los oídos, la aplicación a la tarea, etc.” (I 13)*

La determinación de objetivos y metas de la formación forma parte entonces de las diferencias estratégicas de las diferentes instituciones. El hecho de establecer los objetivos en forma conjunta y que los chicos sepan qué se espera de ellos consideramos que determina una forma de “hacer” particular. Aplicando este sistema, los jóvenes ni bien se acercan a la institución e inclusive antes de comenzar los cursos son convocados a comprometerse y a asumir la responsabilidad que implica su formación.

El hecho de que menos de la mitad de las instituciones apliquen este sistema marca una importante carencia que podría incidir en el desempeño futuro de los jóvenes. Entre otras cosas, podría incidir en la forma como asuman éstos su formación y en su relacionamiento con la institución.

3.1.3. - Proceso de selección

Muy pocas instituciones realizan una selección específica de entre todos los jóvenes que se acercan interesados en participar de los programas. Cuando es así, en general las variables que intervienen en esta selección son variadas y tienen que ver también con el tipo de programa que desarrollan las instituciones. Es decir, para determinados cursos se requiere determinado perfil de población, con determinadas características básicas a nivel de aprendizaje, condiciones psicológicas, etc. Sin embargo, también hemos detectado que un elemento importante en la selección son los **aspectos motivacionales**. Se indaga la motivación de los jóvenes en relación a la actividad propuesta e interés que manifiestan. *“Nosotros sobre todo profundizamos en la motivación que pueda tener el joven para hacer un curso para después trabajar, porque ahí están mezcladas dos cosas, lo de trabajar sí pero la cosa es que se esté dispuesto a realizar un curso”* (I3) *“Más que una selección hay una instancia de conocimiento para ver si los podemos ayudar y como, se evalúa fundamentalmente la motivación”* (I5) *“Para integrarse no sólo tienen que querer capacitarse en una cosa concreta sino **estar dispuestos a saber compartir**”* (I11)

Sólo una institución (Industria de la Buena Voluntad), manifestó realizar pruebas específicas en el proceso de selección. Además de evaluar el perfil del joven en cuanto a su entorno familiar, nivel educativo, etc. esta institución realiza pruebas que intentan medir efectivamente los conocimientos y las habilidades adquiridas por el chico en matemáticas, lenguaje, etc.

En las mayoría de las instituciones en general todos los que se presentan ingresan, el único limitante son los cupos, ya que puede suceder que la demanda exceda a lo que la institución tiene posibilidades de brindar. Si esto ocurre se hace una lista de espera y a lo largo del curso se va convocando a los interesados.

Por último, algunas instituciones destacan el tema de lo **vocacional** como principal problema a la hora del ingreso de los jóvenes al proceso de formación. Parece ser común que los jóvenes tomen a los cursos como una salida más sin cuestionarse demasiado sobre los cursos que van a desarrollar. *“Generalmente los chicos vienen ya con una idea de que curso quieren hacer, lo que pasa es que somos una salida más para el que no quiere ir al liceo, entonces muchas veces es bravo acompañarlo vocacionalmente, porque de repente yo vengo acá porque es lo mejor que tengo y de repente no porque quiera ser carpintero”* (I9) *“El problema es cuando se enfrentan a lo vocacional, porque acá damos un determinado curso y vienen a hacerlo, pero de repente no es lo que quieren hacer, lo hacen por hacer*

algo". (I4) Es ante estos problemas que muchas instituciones utilizan su relacionamiento con otras instituciones para enviar a los jóvenes a cursos que estén más de acuerdo con su vocación.

3.2.- Formas de reclutar y convocar: Importancia del "boca a boca"

Cuando hablamos de formas de reclutar y convocar nos referimos a las estrategias desarrolladas por las instituciones para hacer conocer entre los jóvenes los programas de formación e inserción.

Más de la mitad de las **instituciones no realizan convocatorias específicas por considerarlas innecesarias**. Algunas instituciones afirman que están atendiendo a una población muy numerosa y por eso no tienen necesidad de convocar. Ya que de hacerlo tendrían un desborde y no podría "darle una oportunidad" a todos los jóvenes interesados. Por otro lado, otras instituciones consideran que no es necesario realizar convocatorias porque la institución es un centro en sí mismo y es un referente para el barrio y esto hace que los jóvenes estén informados de las posibilidades que la misma les brinda. Mientras que otras instituciones como Gurises Unidos y El Abrojo no realizan convocatorias porque intentan que en los programas de formación e inserción participen los jóvenes que han pasado años en la institución y que han crecido en la misma.

Hay cinco instituciones que sí realizan convocatorias. Estas convocatorias son modos de comunicar la existencia de los programas fundamentalmente a **nivel barrial**. Las principales acciones empleadas se basan en anunciar los cursos en los diarios del barrio y colocar carteles en los comercios de la zona.

Una institución utiliza además un parlante que días previos a las inscripciones va recorriendo el barrio anunciando el inicio de las mismas. *"Nosotros hacemos unos cartelitos nomás en hojas comunes"*. (I13) *"...hacemos propaganda en almacenes y negocios de la zona"* (I10)

Es de destacar que las instituciones que realizan convocatorias son las que tienen programas de formación anuales y cursos específicos propios de la institución. Esto resulta comprensible, ya que los cursos que están promovidos y financiados por el Estado en general son periódicos y realizar periódicamente convocatorias representaría un gasto en tiempo y recursos excesivo para los mínimos presupuestos de las instituciones.

La mayoría de las instituciones destacan el **"boca a boca"** como el principal medio por el cual los jóvenes se enteran de la existencia de los programas. *"...mucho el boca a boca, jóvenes que han pasado por acá, que están mandando...esa es la fuente principal"* (I3) *"entre ellos se dicen"* (I 12) *"se está dando mucho que vengan por amigos"* (I6)

La institución Industria de la Buena Voluntad hace dos años realizó un relevamiento de la zona a través de escuelas y demás centros indagando sobre los jóvenes existentes en el barrio y con esos datos los convocó directamente. Pero no han vuelto a realizar convocatorias de ese tipo. Por otro lado en el primer año de funcionamiento del Centro barrial del IPRU se realizó panfleteada para que se conocieran las actividades pero tampoco lo han vuelto a realizar.

La pregunta que nos surge ante esta ausencia de convocatoria en la mayoría de las instituciones es hasta qué punto los jóvenes con más necesidades y en condiciones de mayor desventaja social se enteran de la existencia de estos programas.

3.3.- Programas de Formación laboral

Los programas de formación laboral que se están desarrollando los podemos clasificar en tres grandes grupos :

- A) Formación en rubros específicos
- B) Formación en el propio trabajo
- C) Formación en oficios

Cuadro 5:

Tipos de programas desarrollados por cada institución

	A	B	C
Cardjin	X		
ACJ	X		
Casa de la Mujer de la Unión	X		
Gurises Unidos	X	X	
El Abrojo	X	X	
Movimiento Volpe		X	X
Acción Promocional		X	X
IPRU		X	X
Escuela de Oficios Don Bosco			X
Industria de la Buena Voluntad			X
Emaus			X
Obra Don Calabria			X
Centro Ma. Teresa			X
Talleres Verduna		X	X
Instituto Kolping	X		X

Algunas instituciones realizan más de un programa diferente a la vez. Y más de la mitad de las instituciones poseen diferentes cursos dentro de cada uno de estos tres tipos de programas.

3.3.1.- Formación en rubros específicos

Este tipo de programa se desarrolla exclusivamente a través de los convenios con Projovent y posee los siguientes componentes :

- Capacitación técnica
- Capacitación complementaria (reforzamiento de habilidades básicas)
- Orientación socio-ocupacional

Projovent establece tres categorías diferentes (CT1, CT2, CT3) en función de la cantidad de horas destinadas a cada uno de estos componentes. Los CT3 serían los cursos destinados a los jóvenes menos preparados y con mayores déficits educacionales.

En estos programas los cursos se arman a medida de las empresas y en general refieren a rubros específicos. Las instituciones son las encargadas de contactarse con las empresas y determinar las necesidades de mano de obra de éstas y después de ello arman un curso para satisfacer esa demanda e intentan asegurarse que las empresas les permitan realizar una pasantía a los jóvenes que ellas capacitan. ***“La capacitación se hace en función de la empresa y no al revés. Si te capacitamos en corte es porque esa empresa tiene una sección de corte y te van a tomar para el corte”*** (11) ***“...el curso lo armamos en función de las necesidades de las empresas en donde conseguimos puestos de trabajo, se arman cursos a medida”***.(12)

Los tipos de cursos pueden ser desde atención telefónica, auxiliar de supermercado, pintura en seco, gastronomía, etc. Todos los jóvenes que participan de estos programas deben realizar cada uno de los componentes. Los jóvenes reciben capacitación técnica en el rubro específico, y apoyo en el reforzamiento de las habilidades básicas como lectoescritura y matemáticas. Luego reciben orientación socio-ocupacional en donde se trabaja los hábitos de trabajo, reglamentaciones, etc. La duración de los cursos depende del tipo de categoría pero en general es de un mínimo de dos meses a un máximo de cuatro. Luego los jóvenes estarían preparados para iniciar la pasantía. ***“..tenés que tener el respaldo de las empresas sino no te podés presentar. Porque ese es el fuerte de Projovent, si vos en una propuesta no asegurás mínimamente un porcentaje de lugares de trabajo o un relacionamiento muy bueno con alguna gremial empresarial difícil que te aprueben la licitación”***. (12) ***“Apostamos a que todos los jóvenes que vienen puedan hacer su primer experiencia de trabajo, pero no depende sólo de nosotros, depende también que el tiempo que está en la capacitación sea válido para que puedan empezar”*** (13)

Si bien la mayoría de las instituciones que desarrollan estos programas están de acuerdo en que los mismos son instrumento para la inserción laboral de los jóvenes, también manifiestan la existencia de ciertos problemas y carencias. Al parecer, el componente de habilidades básicas no es suficiente para paliar los déficits educativos que los jóvenes poseen al ingresar al programa. Inclusive en la categoría CT3 que posee mayores horas de capacitación complementaria y orientación socio-ocupacional no se logra que los jóvenes reviertan las carencias educativas que traen consigo. ***“...la otra vez uno de los chiquilines le decía a Isabel***

(maestra) yo no puedo creer que a esta altura de mi vida me entere que ojo va sin h. Entonces vos decís un chico de 18 años que está intentando ingresar al mercado de trabajo que escriba eso y de ahí en más. **Y esas cosas no las podes variar con 50 horas. Es muy grueso, porque no saben escribir una carta, no se pueden presentar a un trabajo escribiendo una carta de esa forma. Entonces estamos tratando de focalizar la capacitación según las necesidades de personalizar un poco la respuesta según las necesidades, no de cada uno porque es imposible, pero por lo menos de grupos chiquitos y decir, bueno por lo menos por materias vamos como, sabemos que nos falta igual pila de horas, tratamos de hacer dentro de los plazos los que se pueda**". (12)

Pero los problemas no sólo tienen que ver con las limitaciones en el reforzamiento de las habilidades básicas, sino también con lo vocacional. Ya que según los entrevistados es muy difícil que los jóvenes sientan "vocación" por un curso en un rubro tan específico como auxiliar de supermercado, armado y manejo de bicicletas, etc. Los jóvenes en general lo toman como una forma de conseguir un trabajo, más que como una posible ocupación futura. Pero luego, cuando están desarrollando la pasantía o hasta incluso en el desarrollo del propio curso, vienen las frustraciones y la deserción. **Las instituciones por tanto están "atadas" entre las demandas específicas de las empresas donde podrían colocar jóvenes y las expectativas y las capacidades de los propios jóvenes.** Por esto antes de empezar los cursos las instituciones evalúan ciertos aspectos personales del joven en relación al curso que van a desarrollar, por ejemplo si le gusta tratar con el público, si tiene habilidad manual, etc. para evitar que los jóvenes ingresen a cursos para rubros en los que luego no quieran o no puedan trabajar.

3.3.2.- Formación en el propio trabajo

Este tipo de programa consiste en la formación de los jóvenes a través del propio trabajo. Las instituciones realizan convenios con la IMM o con empresas privadas para que los jóvenes desarrollen determinadas tareas. La institución les brinda a su vez cursos de capacitación y formación en **hábitos de trabajo**, leyes laborales, etc. *"Se hace un trabajo en grupo...muchos no tienen hábitos de trabajo, ni horarios, entonces cuesta mucho respetar y cumplir ciertas normas básicas, **cumplir con el trabajo**"* (17) *"...el gurí no va a terminar siendo un jardinero, ni un sanitario ni un albañil, son como cursos de corto plazo... en realidad lo que se quiere trabajar son los hábitos, los hábitos de horarios, etc.* (14) *"Todo el trabajo se focaliza durante el tiempo que están trabajando no sólo a lo específico del trabajo y a aquellas dificultades que van surgiendo en el trabajo, actitudes, responsabilidades, horarios, cuidado de herramientas, presencia y toda esa historia que eso se ve en todo el proceso de **revalorización del joven al tener su propia plata, al poder buscar una dignificación distinta**".* (18)

Los jóvenes que lo necesitan reciben también reforzamiento en habilidades básicas. También se desarrollan instancias grupales de intercambio donde tratan temas personales y de la

sociedad actual. *"El objetivo de las reuniones depende de la cuadrilla, pero generalmente depende de separar de lo específico del trabajo, aquellas dificultades que van surgiendo desde el relacionamiento interno, complicaciones operativas y prácticas, y todo lo que tenga que ver con el relacionamiento de la cuadrilla para afuera"* (18) *"...se les da las charlas de lo que ellas piden, el año pasado estuvo abocado a la salud, a la mujer que se valora en su dignidad de mujer"* (114)

La duración de estos cursos depende de los convenios realizados, pero la misma oscila entre seis meses y un año renovable. El horario es de seis horas por día más las horas destinadas al trabajo grupal que son semanales.

En lo convenios con la IMM los jóvenes ingresan a trabajar en el área de zanjeo, jardinería, alumbrado público, abañilería, etc. En general son todos cursos relacionados con el mantenimiento de la ciudad. Los convenios con empresas privadas abarcan varios tipos de ocupaciones, desde cobranzas para empresas hasta reparto de volantes. *"...estrategias como voleantear para la empresa de computación de la zona, es una experiencia de corto plazo, volanteo cobro, generando hábitos"*. (14)

Las instituciones valoran de diferente manera este tipo de programa de formación en el trabajo. Para algunas es un medio para que los jóvenes que necesitan trabajar, tengan una experiencia que contribuya en su formación en hábitos de trabajo y en su dignificación y gratificación personal. *"...realizamos arreglos florales que después ellos mismos los venden. La idea que acá sentados ellos aprendan lo que es un hábito de sentarse, cómo hay que trabajar la flor, generan autoestima, que lindo cuando la gente viene y dice qué lindo arreglo, el compromiso con la tarea, el compromiso con un objetivo el logro"*. (14) Para otras, es una forma de que los jóvenes estén vinculados a la institución a la vez que trabajan y de esa forma poder incentivarlos a que se reinseren en la educación formal. *"Es decir, si aquel gurí está motivado que participe en el programa pero darle como el empujón como para reinsertarlo en el sistema formal"* (18)

3.3.3.- Formación en oficios

Más de la mitad de las instituciones desarrollan programas de formación en oficios. Es en estos programas donde se registran las más grandes diferencias entre las modalidades de trabajo de las distintas instituciones. Podemos clasificar la formación en oficios en:

- A) Formación en un oficio concreto con módulos obligatorios de reforzamiento de habilidades y orientación socio-ocupacional insertos en el programa.
- B) Formación en un oficio concreto con reforzamiento de habilidades opcional
- C) Formación en un oficio concreto sin otro componente

D) Formación inicial en oficios varios con módulos obligatorios de reforzamiento de habilidades y orientación socio-ocupacional insertos en el programa.

Cuadro 6:

Tipo de formación según institución que desarrolla programas de formación en oficios

	A	B	C	D
Movimiento Volpe		X		
Acción Promocional				X
IPRU		X		
Escuela de Oficios Don Bosco	X			
Industria de la Buena Voluntad	X			
Emaus		X		
Obra Don Calabria		X		
Centro Ma. Teresa			X	X
Talleres Verduna			X	
Instituto Kolping	X		X	

Las instituciones que desarrollan la formación en oficios de tipo A son las que poseen un esquema similar a de las escuelas formales de formación profesional. *“Las actividades de capacitación abarcan capacitación en habilidades básicas, orientación sociocupacional y capacitación técnica. Aparte de la **socialización que para ellos es fundamental**”* (I10) Existen materias teóricas y prácticas que buscan reforzar los conocimientos adquiridos por los jóvenes. El horario de las clases es extenso, aproximadamente cuatro horas todos los días. Además de la formación laboral propiamente dicha, las instituciones que desarrollan este tipo de formación poseen un módulo específico denominado proyecto de extensión o educación para la vida. *“El taller de educación para la vida consiste en un programa de autopresentación y **autoestima**. Termina con campamentos, también se tratan temas como la violencia y la droga”*. (I10)

La formación de tipo B consiste en la formación de un oficio concreto pero para los jóvenes que lo necesiten o que lo quieran, las instituciones poseen maestras encargadas de realizar el acompañamiento y de ayudar al reforzamiento de las habilidades básicas. *“Tratamos de que en el horario que no tienen talleres estén con la maestra, **eso sí, no los obligamos, lo vamos haciendo en el proceso porque hay chiquilines que realmente tienen muchas dificultades de aprendizaje**”* (I6)

La formación de tipo D es la desarrollada fundamentalmente a partir de convenios con INAME y consiste en iniciar a los jóvenes en oficios concretos. Pero brindándoles a su vez reforzamiento en habilidades básicas y orientación vocacional. En general, la idea de estos cursos es que los jóvenes comiencen adquirir capacidades para diferentes oficios que en un futuro podrían ser optados como ocupación. **El complemento de habilidades básicas y de orientación socio-ocupacional es aquí más importante que la formación en los oficios concretos.**

En los tipos de formación A, B y D, la recreación y el vínculo con los pares son elementos fundamentales tenidos en cuenta en el proceso de formación. *“...se trabaja con mucho cuidado la socialización, entendiendo esto por hábitos, relacionamiento, búsqueda de empleo, recreación, manejo corporal”* (I10) *“Nosotros tratamos de que **aprendan a integrarse**, es la diferencia de enseñarles sólo un oficio”* (I11) *“...nosotros en los espacios libres tratamos de **crear vínculos desde lo recreativo**”* (I6) *“...**el pilar de recreación es importante**, tenemos tres jornadas básicas en el año que es un almuerzo, un cena y para bailar...porque es básico, **si no te divertís un poco la vida se te hace más dura**”*. (I15)

En los tipos de formación B, C y D los jóvenes no asisten a la institución diariamente sino en general, aproximadamente tres veces por semana.

La duración de estos diferentes tipos de formación en oficios es variada. En general duran de entre uno a tres años. La formación de tipo D termina cuando el joven cumple 18 años. Resulta llamativo que cinco instituciones no establecen una rígida duración de los cursos, ya que más allá del programa determinado, se tienen en cuenta las aptitudes, el desarrollo de los alumnos, etc. *“Los cursos duran depende del joven, porque los jóvenes que ingresan acá son chicos con muchos problemas de aprendizaje, con problemas de conducta, entonces no es vamos a decir un año, o dos, todo rígido, sino **depende del joven**”* (I6)

La mayoría de las instituciones forman en diferentes oficios a la vez, los más comunes son :

- Electricidad : presente 8 instituciones
- Jardinería: presente 7 instituciones
- Corte y confección: presente en 6 instituciones
- Peluquería: presente en 6 instituciones
- Gastronomía/Cocina: presente en 6 instituciones
- Carpintería: presente en 4 instituciones

En la formación de tipo B y C algunas instituciones desarrollan también cursos de dactilografía y computación con similar régimen al de oficios concretos.

En general no existe vinculación entre los diferentes cursos en oficios que desarrollan las instituciones. Sólo dos presentan una característica particular al respecto. En Emaus todos los jóvenes cuando inician la formación deben pasar por los diferentes cursos como forma de **asegurar su vocacionalidad**. En Industrias de la Buena Voluntad, todos los cursos tienen un complemento de la materia electricidad por considerarse de utilidad para cualquier oficio.

3.4.- Selección de los cursos de formación laboral: Estigmatización social o demanda del mercado

No existe un único criterio para determinar los cursos que desarrollan las instituciones.

La mayoría de los entrevistados mencionaron una serie de factores no standarizados que suelen tenerse en cuenta a la hora de definir un nuevo curso o de evaluar la continuación de los cursos existentes. Por un lado los propios jóvenes y sus posibilidades y por otro las posibilidades de la institución.

Para algunas instituciones las posibilidades con que cuenta la institución son definitorias para determinar que cursos de desarrollarán.

Cuando los entrevistados hablan de las posibilidades de los jóvenes, no se refieren a cursos específicos focalizados para determinado grupo, sino más bien que buscan tener en cuenta las características generales de la población con la que trabajan. Por eso dicen buscar **cursos de rápida inserción, prácticos, que atiendan a las demandas de los padres** etc. *“Buscamos una cosa práctica”* (I12) *“se intenta que tengan una capacitación rápida para que en un período breve puedan integrarse al mundo del trabajo”* (I6) *“Ponemos claro cuales son las necesidades del barrio, lo que pide la gente”* (I14) *“los padres tienen como todo eso tradicional, como antes nos hacían tocar el piano y estudiar máquina, ahora te dicen bueno un oficio tiene que ser carpintería, electricidad o peluquería y tá”* (I11) *“En un relevamiento que se había hecho un puerta a puerta con una muestra de 250 jóvenes del barrio surgía como una demanda en relación a peluquería, cocina y carpintería. Básicamente porque son talleres clásicos para la población y oficios que están medio estigmatizados para esos sectores”.* (I8)

Habría que preguntarse que supuestos manejan las diferentes instituciones para determinar cuáles cursos brindan una más rápida inserción. Al parecer en general esto estaría determinado por las percepciones de los propios integrantes de las instituciones no por conocimientos objetivos. Al analizar esta variable con los cursos dictados vemos que parecería que la rápida inserción estaría relacionada con la capacidad de autoproducción y autoemprendimiento que brindan determinados oficios. **Parecería entonces que para las instituciones y también para los padres y para los propios jóvenes, los cursos y oficios que permitan un trabajo independiente estarían brindando una mayor seguridad de lograr una rápida inserción laboral.** Conociendo las características del mercado de trabajo y el perfil de estos jóvenes creemos que en la realidad esto no sucede. Otra pregunta que nos surge es si más allá de la posible rápida inserción que tendrían estos oficios según las percepciones existentes, no estaría existiendo cierta estigmatización con respecto a que lo único que pueden hacer este tipo de jóvenes es optar por esos determinados oficios.

Por otro lado, existen algunas instituciones que dicen tener en cuenta al mercado de trabajo a la hora de seleccionar un curso determinado. Estas instituciones son las que desarrollan programas en convenio con Projoven. Para ello se contactan con **sindicatos y empresarios**, y sobre todo tienen en cuenta el **área de servicios** ya que dicen que existe toda una visión de nuestro país como país de servicios. *“Hay todo un trabajo de articulación con actores locales y empresas privadas a través de las cuales se permite detectar las posibilidades de trabajo”* (11) *“Los criterios que hemos seguido ha sido pensando fundamentalmente en el área de servicios. Penamos que es un área que les puede dar ascenso, movilidad social, que pueden empezar desde abajo pero que después pueden llegar a ser encargados de cocina”* (15) “

Sólo una institución, la Casa de la Mujer de la Unión, realizó una investigación para conocer los nichos de mano de obra en el mercado de trabajo.

Cuadro 7:

Factores tenidos en cuenta para la selección de los cursos

Investigación del Mercado de trabajo	→	<ul style="list-style-type: none"> • Casa de la Mujer de la Unión
Asesoramiento externo	→	<ul style="list-style-type: none"> • ACJ
Demanda de empresas	→	<ul style="list-style-type: none"> • Gurises Unidos • Cardjin
Area de servicios	→	<ul style="list-style-type: none"> • Kolping • El Abrojo
Rápida inserción	→	<ul style="list-style-type: none"> • Industrias de la Buena Voluntad • Movimiento G. Volpe • IPRU
Cursos prácticos	→	<ul style="list-style-type: none"> • Obra Don Calabria • Movimiento G. Volpe
Solicitud de padres y jóvenes	→	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres Verduna • Emaus • IPRU • Movimiento G. Volpe
Posibilidades de la institución	→	<ul style="list-style-type: none"> • Movimiento G. Volpe • Centro María Teresa • IPRU

3.5.- Evaluación de los cursos y entrega de certificados

Las evaluaciones del desempeño de los jóvenes que desarrollan cada una de las instituciones en sus diferentes programas es diversa.

Sólo cuatro instituciones realizan evaluaciones que podrían llamarse formales, similares a las realizadas en la educación formal. Estas evaluaciones consisten en pruebas o exámenes en las materias teóricas y trabajos específicos que son evaluados en las materias prácticas.

En la mayoría de las instituciones la evaluación no corresponde únicamente al rendimiento del joven. En general se evalúa permanentemente teniendo en cuenta el **proceso** que realiza el

chico, la participación, asistencia, su integración, motivación, la superación de cada trabajo, sus actitudes, etc. La forma de evaluación es a través de **conceptos** en lugar de puntajes y tomando en cuenta las características de cada uno. En cuatro instituciones los propios jóvenes también se evalúan a sí mismos.

La mayoría de las instituciones entregan certificados a los jóvenes que han participado de los programas. En la mayoría de los casos los certificados son de la propia institución. Para aquellos cursos que han sido desarrollados a través de Projoven el certificado es compartido de la institución y Projoven o se les entrega dos certificados.

Para algunas instituciones como Talleres Verduna, IPRU, y el Movimiento Volpe, el certificado no tiene mucha validez ***“ es un papelito”, “ se ha desmitificado un poco el tema porque se sabe que lo que pesa son las recomendaciones más que el propio certificado”***. Sólo dos instituciones no entregan certificado, Acción Promocional y el Centro María Teresa. La primera da referencias pero no certificados y la segunda da *“algún comprobante cuando lo solicitan”*. En general los certificados incluyen el rubro de formación, las características básicas de los cursos, es decir si tuvo capacitación complementaria, técnica y vocacional y las habilidades que logró desarrollar el joven.

3.6.- Inserción laboral: Una primera experiencia o un primer trabajo

Al analizar la inserción laboral lo primero que observamos es el propio concepto varía según las diferentes instituciones. Algunas cuando hablan de inserción se refieren a la pasantía que realizan los jóvenes en las empresas, otras en cambio creen que sólo se puede hablar de inserción cuando se trata de trabajos efectivos y no de becas o pasantías.

Algunas instituciones conciben la inserción como un complemento indispensable de la formación que imparten. Es más, algunos programas como los desarrollados a través de Projoven, que denominamos aquí “Formación en rubros específicos” poseen un módulo final de pasantía. Por otro lado, las instituciones que desarrollan programas de formación en el propio trabajo, no los consideran a éstos únicamente como programas de formación sino también de inserción.

De acuerdo a esto podemos clasificar los mecanismos de inserción laboral que desarrollan las instituciones como:

- A) Pasantías en rubros para los que se formó especialmente
- B) Becas de trabajo más largas (que sería las correspondientes a la formación en el propio trabajo)
- C) Bolsas de trabajo o enlaces
- D) Microempresas/Autoproducción

E) Proceso laboral restringido en la institución (puede corresponder con la formación en el propio trabajo o no)

Hay tres instituciones que no poseen mecanismos de inserción o intermediación con el mercado de trabajo para los jóvenes que forman. En la tabla son las correspondientes a la letra F.

Cuadro 8:

Mecanismos de inserción laboral según institución

	A	B	C	D	E	F
Cardjin	X			X		
ACJ	X					
Casa de la Mujer de la Unión	X		X			
Gurises Unidos	X	X	X			
El Abrojo	X	X				
Movimiento Volpe		X				
Acción Promocional		X				
IPRU		X	X		X	
Escuela de Oficios Don Bosco				X		
Industria de la Buena Voluntad						X
Emaus						X
Obra Don Calabria			X			
Centro Ma. Teresa						X
Talleres Verduna					X	
Instituto Kolping	X		X	X		

A) Pasantía

Este mecanismo es utilizado por todas las instituciones que trabajan con programas en convenio con Projoven. La pasantía está relacionada con el rubro para el cual se formó. La duración de la misma puede ser desde tres meses a un año. Todo depende del relacionamiento y del tipo de acuerdo que realicen institución - empresa. La institución es la que firma el convenio con la empresa, **el joven no participa**. En el convenio se establece horario, tarea, sueldo, etc. Es un contrato a término que no genera responsabilidad para la empresa. La institución es quien cobra por el joven y quien le paga el sueldo.

B) Becas de trabajo

Estos son convenios de formación en el propio trabajo. Aquí el joven tampoco participa, las responsabilidades legales las asume la institución. Las empresas o instituciones públicas como la IMM otorgan fondos a la institución para pagar el sueldo de los jóvenes.

C) Bolsas de Trabajo o enlaces

Las instituciones que desarrollan este mecanismo llevan un registro de los jóvenes interesados en trabajar. Actúan como vínculo entre el joven y la empresa, el relacionamiento con la misma es efectuado directamente por el joven. Algunas instituciones acompañan el

proceso inicial de inserción del joven, otras en cambio se limitan a actuar como medio para canalizar las demandas de trabajo. Al parecer los jóvenes enviados a las empresas tienen cierto respaldo institucional. Según sea el caso pueden ser cargos definitivos o temporarios, suplencias, etc. En general **las instituciones tratan de “colocar” a los jóvenes más cercanos a ellas y que conocen bien para no tener problemas con las empresas.**

D) Microempresas/Autoproducción

Este es un tipo de mecanismo no muy utilizado por las instituciones sobre todo para jóvenes en situaciones de pobreza. Al parecer esto se debe a que es más difícil de implementar y de lograr buenos resultados con este tipo de población.

E) Proceso laboral restringido en la institución

Dos instituciones poseen una inserción en la propia institución. En un caso es a través de un grupo de chicas que trabajan en un programa de limpieza y de costura para la institución. En el otro es una peluquería que funciona en la institución y que atiende al barrio.

Algunas instituciones como Kolping tienen en sus diferentes mecanismos de inserción convenios con gran cantidad de empresas. Parece ser la institución que posee mayor relacionamiento a nivel empresarial, esto también puede estar marcado no sólo por las actividades que realizan para acercarse a este grupo sino por la variedad de propuestas existentes que hacen que tengan un mayor contacto con el sector empresarial. Por ejemplo, a través del préstamo de maquinaria, un gran relacionamiento a nivel hotelero y gastronómico por la escuela de hotelería que llevan adelante.

La mayoría de las instituciones no revelaron el nombre de las empresas con las que poseen algún tipo de convenio. Lo que ha quedado claro es que en general, salvo algunas excepciones como Casa de la Mujer de la Unión y ACJ, no siempre se trabaja con el mismo sector o rubro de actividad.

Las diferencias en los mecanismos de inserción que cada institución desarrolla hacen que el relacionamiento empresa - joven sea diferente. En las pasantías y en las becas de trabajo, los jóvenes están **protegidos por la institución**, es ésta la que de alguna manera da la cara por ellos, les paga su sueldo y se encarga de todas las cuestiones administrativas, contrato, etc. En estos casos, la inserción es muy distinta a la que tendrían de ingresar al mercado de trabajo independientemente, porque no están en relación de dependencia con la empresa, están bajo la protección y el acompañamiento de la institución. Es más bien una primera experiencia laboral protegida. Otros mecanismos de inserción en donde la institución actúa únicamente como contacto, poseen características más similares a lo que sería para el joven el ingreso al mercado de trabajo.

La mayoría de las instituciones no poseen datos de la cantidad de jóvenes insertos efectivamente. Es decir, de la cantidad de jóvenes que después de la pasantía, de la beca de trabajo, de la suplencia etc. quedan trabajando como empleados efectivos en las empresas. Los entrevistados afirman que la situación es diversa y puede variar según el grupo determinado, la empresa donde se realizó la pasantía, el momento del año, los acuerdos que se logren, las condiciones del mercado, etc. Es decir, para las instituciones la inserción depende de factores que tienen que ver con los propios jóvenes y su rendimiento, con las empresas y con el mercado. No parece haber en la mayoría de las instituciones que desarrollan mecanismos de inserción, una conciencia de su responsabilidad en el éxito de la inserción del joven. Parecería además que a veces son los propios jóvenes los que deciden no continuar trabajando en la empresa donde realizaron la pasantía. *"Nosotros hemos tenido cursos donde los veinte quedaron trabajando. Todo depende de que tipo de empresa, los acuerdos que se logren y como están esos jóvenes en realidad, pero sí depende mucho de las necesidades del mercado...a veces depende de otros factores, no solo de la empresa sino de lo que el joven esta priorizando en ese momento"* (13) *"Se ha demostrado que hay una correlación directa entre la edad del gurí y cómo mantener eso. En algunos gurises termina el convenio y ni bien terminó el convenio ya están trabajando y **pasa más por el acumulado del proceso** que habían hecho antes que por la insistencia en el último período. **Otros que son más jóvenes, la insistencia en el último período** es lo que marca que sigan o que no o que se achanchen o que no.* (18) *"No tenemos número de cuántos jóvenes **les dimos trabajo** pero son muchísimos"* (12)

Las instituciones que trabajan en convenio con Porjoven estarían insertando entre 50% y el 60% de los jóvenes que realizaron la pasantía. *"...los que empiezan la pasantía y tienen buen desempeño en general quedan, pero depende de varios factores"* (13) *"Eso depende y no de nosotros...depende de la empresa y del joven"* (12) *"...en otros casos podemos decir que un 50% se insertó, pero la realidad es compleja. **A veces un 50% está inserto formalmente y el otro 50% está inserto informalmente**"* (11)

Al momento de realizar esta investigación Gurises Unidos se encontraba realizando una investigación para conocer la cantidad de jóvenes que formaron que han quedado efectivos en las empresas. Kolping es la institución que parece llevar un registro detallado de los jóvenes que efectivamente lograron insertar en el mercado. Al parecer en un año aproximadamente se realizaron 98 inserciones, siendo así la que registra el mayor número de inserciones de todas las instituciones. Hay que tener en cuenta que es también la que desarrolla mayor número de programas y cursos de formación.

No pudimos conocer mucho sobre las evaluaciones empresa - joven en los procesos de inserción. En las instituciones que trabajan en convenio con Projoven es en donde se observa más marcadamente la existencia de evaluaciones de la empresa al joven. En general,

las instituciones elaboran una pauta de evaluación que es completada por el responsable directo en el lugar del trabajo del joven. Los criterios de evaluación van desde la puntualidad, la asistencia, la conducta, el relacionamiento, el desempeño técnico, etc. Sólo cuatro instituciones realizan reuniones personales con los jóvenes para que ellos también evalúen a la empresa. Para Gurises Unidos por ejemplo *“La empresa lo que prefiere es la parte humana porque siempre están dispuestos a capacitar lo técnico que falte”*. Las evaluaciones empresa - joven sólo se realizan mientras dure la pasantía o beca de trabajo, no hay un seguimiento a lo largo del tiempo del joven insertado.

3.7.- Seguimiento de egresados

La mayoría de las instituciones no realizan un seguimiento de sus egresados. IPRU, ACJ, Casa de la Mujer de la Unión, Kolping y Gurises Unidos afirman que el seguimiento se realiza mientras dure la pasantía, beca o convenio, luego el joven queda como desvinculado de la institución, o al menos la institución no posee ningún mecanismo estandarizado para ver cuál es la trayectoria laboral de esos jóvenes.

Cardjin, El Abrojo, Don Calabria, Escuela de Oficios Don Bosco y Acción Promocional afirman hacer algún tipo de seguimiento, telefónicamente, a través de las empresas donde quedaron trabajando, Acción Promocional afirma que *“en especial con los que son de la zona, porque en el barrio todos nos conocemos”*.

La falta de financiamiento, el tiempo que implicaría y la cantidad de personal requerido son los factores que según las instituciones imposibilitan la realización de un adecuado seguimiento. *“Para realizar el seguimiento de los egresados se requiere mucho personal, personal especializado. ...es importante pero es difícil”* (I10) *“Lo que pasa es que es bravo por el tiempo que te demanda. Pero te demanda tanto tiempo atender a la población de acá, que es complicado poder dedicar también al que egresó. Es bravo”*. (I9)

Algunas instituciones afirman que los jóvenes que no han quedado insertos son los que quedan **“prendidos” a la institución**. *“De vez en cuando llaman para ver si hay algo”*. (I2) *“Hay algunos egresados que empezaron a trabajar e incluso pasaron su período de trabajo de un año o dos y después vuelven...vuelven después a ver que estamos haciendo, haber si hay posibilidades para ellos o porque están buscando nuevamente trabajo. Hay un porcentaje muy importante de jóvenes que quedan en contacto permanente, a través del teléfono, pero están en contacto”*. (I3) Esto ocurre en casi todas las instituciones donde la capacitación está acompañada por procesos de pasantías.

4.- Análisis de los vínculos establecidos entre población beneficiaria, familia e institución

Cuando hablamos de vínculos población beneficiaria - familia - institución hacemos referencia a todas las relaciones que se establecen entre estos distintos actores que van más allá de las establecidas formalmente. En el caso de la relación institución - joven, iría mucha más allá de la relación formal educador - educado, se complementa con ésta e involucra otros aspectos además del de la propia formación laboral. En el caso de la relación institución - familia implicaría el establecimiento por parte de la institución de mecanismos e instancias que generen la participación de la familia en el proceso socioeducativo.

La mayoría de las instituciones realizan actividades de recreación que están abiertas a todos los jóvenes, estén estos participando de programas de formación e inserción o no.

Deportes, educación física y diversos juegos son las actividades extracurriculares que más comúnmente atraen a los alumnos.

Algunas instituciones por su modalidad de funcionamiento generan vínculos muy estrechos con los jóvenes. Estas instituciones además de brindar una serie de servicios y de realizar diferentes actividades, **actúan como centros de referencia y punto de encuentro para jóvenes** de la zona o de otras zonas que van en búsqueda de un lugar donde "pasar unas horas". Estas instituciones en general están abiertas al barrio. *"Como que acá lo toman como su casa, se van a jugar a la cancha. Hay días que están todo el día acá"*. (I12) Al parecer es habitual en este tipo de instituciones que los jóvenes comiencen acercándose a lo recreativo y deportivo y luego se interesen en algunas de las actividades de formación de la institución. Sin embargo, no ocurre lo mismo a la inversa. Es decir, son pocos los jóvenes que siendo derivados o acercándose a la institución con el objetivo de participar de los programas de formación e inserción se integren a las actividades recreativas de la misma.

Por estos motivos es difícil estimar que tipo de vínculos establecen las diferentes instituciones con los jóvenes en general. A través de esta investigación parecería que, más allá de que la institución tenga previsto actividades para generar ese vínculo, esto depende y está muy relacionado con las motivaciones y expectativas que tiene el propio joven con respecto a la institución. Aunque algunas instituciones trabajan para que el joven viva un proceso que contribuya a su socialización y que implique también un acercamiento y una integración con sus pares y referentes, podemos suponer que no todos los jóvenes que participan de los programas de formación e inserción estarían interesados en vivir un proceso de ese tipo dentro de la institución. Aunque la no participación de los jóvenes se pudiera deber también a que en las instituciones no se encuentren bien integradas las áreas de recreación con las de formación. Es decir, más allá de que tengan actividades recreativas y de diverso tipo con el

objetivo de generar vínculos más estrechos con los jóvenes, quizás no logren articular adecuadamente e integrar a los jóvenes que sólo participan de los programas de formación e inserción con el resto de la institución.

Creemos que esta temática debería estudiarse con mayor profundidad ya que en nuestra investigación no contamos con la perspectiva de los propios jóvenes.

Con respecto a la participación de la familia y a los vínculos que las instituciones buscan generar con éstas podemos decir que la mayoría de las instituciones no desarrollan actividades formales y preestablecidas en las que participe la familia. La mayoría de los entrevistados manifiestan que esto no es porque la institución no lo considere importante sino porque en general los padres no suelen participar de las pocas actividades que se les proponen. *“Hay un importante problema que es la participación de los padres, porque ésta es difícil. A veces se hacen actividades con los padres, pero esto es bastante problemático porque estos trabajan todo el día. Es gente con problemas, en general hay tres tipos de personas, las indiferentes que buscan únicamente colocar al hijo, las que quieren participar y no pueden y las sobreprotectoras que están todo el tiempo sobre el hijo”* (I10) *“Con los menores es más fácil, con los grandes es difícil llegar a la familia”* (I7)

Sólo tres instituciones mencionan que la participación de la familia es importante. Ellas son: Escuela de Oficios Don Bosco, Obra Don Calabria y Emaus. *“Acá siempre lo que se les trata de recalcar a los padres que los primeros educadores de sus hijos son ellos, que nosotros podemos dar una mano, hacer un aporte desde la escuela, pero que la responsabilidad es de ellos y no nuestra”* (I9)

La Escuela de Oficios Don Bosco y la Industria de la Buena Voluntad son las únicas instituciones que mencionan poseer un equipo de asistentes sociales que se dedican a trabajar la evolución de los jóvenes y su situación familiar de forma de reforzar el proceso que el chico hace en la institución. *“Hay dos asistentes sociales en la escuela trabajando, la idea es que estén constantemente visitando el barrio, dialogando con la familia, viendo las distintas situaciones”* (I9)

5.- Entre lo urgente y lo importante: los sistemas de evaluación implementados

La mayoría de las instituciones no evalúa el impacto de sus programas, es decir los resultados logrados por los jóvenes luego de terminadas las instancias de formación laboral e inserción. Esto se debe a que ninguna institución realiza un seguimiento estandarizado y continuo de la trayectoria laboral o educativa del joven después que abandonó la institución o culminó la pasantía o beca de trabajo. Esto hace que no se pueda saber a ciencia cierta hasta qué punto se logró hacer que ese joven rompiera con el círculo vicioso de su condición socio - educativa.

Gurises Unidos es la única institución que por iniciativa propia reconoció que tiene una dificultad en ese sentido. Reconoce que le es difícil medir el impacto de los programas. Ultimamente ha decidido registrar la incidencia o positivo o negativa de los programas en los jóvenes. Pero aún no tiene sistematizada la información como para poder arribar a conclusiones generales sobre el resultado de los mismos. *“El tema es como los medimos. Porque de repente por ejemplo los chicos del primer escalón habían entrado cuarenta en la escuela pero de repente habían terminado tres. **Entonces terminamos midiendo cambio positivo y sin cambio.** El sin cambio es que al inicio y al final del año siga sin estar en la escuela, pero que siga en Grises Unidos o haya entrado en la escuela aunque sea un tiempo, ya es un cambio, el problema es lograr la permanencia. También ese tipo de ambiciones nos llevó a reelaborar, no es solamente que entre, es trabajar con esa escuela para ver que referencia tenemos ahí adentro para que se mantenga”.* (14)

Otras instituciones también incluyen en las evaluaciones aspectos que tienen que ver quizás no tanto con los resultados directos de la formación laboral sino con el proceso que los jóvenes realizan en la institución y como este ha influido en su socialización, revaloración personal y en su comportamiento. *“La evaluación que tenemos es empírica a través de lo que vemos, aunque no nos sentemos vemos que funciona porque los chiquilines vienen, concurren a los talleres, vienen a la parte recreativa y son chiquilines difíciles, que les gusta la calle, que estén viniendo tres o cuatro horas acá, que tengan una continuidad es bastante”.* (16) *“...te cuento una anécdota, una chica fue a buscar a otra al Cantegril y el esposo le dijo, está leyendo porque hace algún tiempo ella dice que tiene derecho a leer. Esta chica entonces logró encontrar el espacio que le gustaba....y eso para nosotros es muy importante. El logro para nosotros es que ellas dicen que se sienten respetadas, valoradas, que le hemos hecho descubrir ciertas cosas de ellas como personas que antes ignoraban”.* (114)

Las evaluaciones que realizan las instituciones están referidas básicamente al cumplimiento de los objetivos previstos al iniciar los programas y al análisis del funcionamiento interno de la institución en ese período. A nivel general la mayoría de las instituciones evalúan una o dos veces al año. *“Generalmente los grandes momentos de reunión son a principio de año y a mitad de año, ahí participa toda la comunidad, todos los maestros nos reunimos para **planificar y evaluar**”.* (19) *Hacemos evaluaciones de programas, evaluación en lo que ha sido el **desarrollo del grupo en sí, como se ha aplicado el programa establecido**”.* (13) *“La evaluación tiene dos puntas, por un lado evaluar el trabajo que hicimos hasta ahora, que cosas hay que mejorar, que cosas están bien, que cosas están mal, que cosas nos propusimos y no las logramos y conversar sobre las asistencias sobre las deserciones”* (111) *“...nos reunimos a **pensar el futuro**”* (15)

Al parecer las evaluaciones por áreas o por programas son más periódicas pero tampoco están estandarizadas y suele suceder que se pospongan por actividades más urgentes.

Varias instituciones manifestaron su dicotomía entre lo urgente y lo importante. Al parecer en general, por la falta de personal, el multiempleo, etc. lo urgente suele ser cotidiano y se encuentra poco tiempo, aunque se reconoce necesario, para lo importante. *“...nosotros nos reunimos semanalmente con la dirección, esto nos ayuda a ir sistematizando las tareas y tratando que lo urgente sea cada vez más chiquito, tratando de sacar lo más importante”*. (4) *“Nosotros tenemos instancias de evaluación interna que intentamos hacerlas semestrales. Este año por ejemplo, en este momento que deberíamos estar haciendo una **no lo estamos haciendo, por aquello de tomar lo urgente y no lo importante**”*. (12)

6.- Perfiles y filosofías institucionales: ¿formar para qué?

Cuando hablamos de perfiles o filosofías institucionales nos referimos a los objetivos que marcan y que sustentan los programas de formación e inserción laboral que desarrollan las instituciones. La determinación de los diferentes perfiles fue surgiendo a medida que realizábamos la investigación. Los propios entrevistados nos hablaban de diferentes “carismas” entre instituciones, de instituciones con diferentes perfiles. Al parecer en muchos casos estos no están formalizados, pero la forma de trabajo de cada institución hace que se valoricen ciertos aspectos en las diferentes propuestas.

Este análisis se basa en el discurso de los comentarios realizados por los entrevistados en referencia a sus programas y a los programas de otras instituciones. A través de ello descubrimos como dos grupos:

- Por un lado están las instituciones en donde se manifiesta claramente como objetivo fundamental **formar para el trabajo**. El objetivo fundamental de los cursos que realizan es la inserción laboral y para ello **“forman en lo que realmente el mercado está pidiendo”**. Algunas de estas instituciones marcan un profundo desacuerdo con las instituciones que siguen “capacitando pero sin saber si sus chicos después van a encontrar algún trabajo”. Esto no quiere decir que no consideren importantes otros aspectos pero su objetivo central es el antes mencionado. Una institución llega a afirmar, *“Nuestro objetivo es capacitar para trabajar...la capacitación se hace en función de la empresa con la cual hicimos el convenio y no al revés”* (11)
- Por otro lado tenemos al grupo mayoritario de instituciones cuya filosofía y objetivos prioritarios no están tan enfocados a la inserción laboral propiamente dicha. Para estas instituciones la formación no solamente está contribuyendo a una mayor posibilidad de inserción laboral sino que refuerza aspectos importantes de los jóvenes. En estas instituciones la formación laboral es también una excusa para iniciar con los jóvenes un **proceso de formación de su propia persona**. Apuntan a formar a los jóvenes, fortaleciendo sus valores, trabajando la **socialización**, la **integración** a la sociedad, el

desarrollo personal y social. Algunas instituciones se consideran también como un espacio continentador para los jóvenes. *“Quizás no sean excelentes pintores pero que demuestren que son buenas personas”* (14) *“Este no es un programa de capacitación, es un proceso de maduración, que lo vamos ayudando a través de los límites, a través de la relación con un referente. Es como una escalera”.* (16). Se le da mucha importancia al acompañamiento y a los referentes. Se apunta a que vivan un proceso que les permita visualizar otro camino, otra experiencia de vida, *“Nosotros lo que pretendemos es darle otra alternativa, apuntamos a generarles autoestima, a que hagan un proceso que les permita visualizar otro camino, otra expectativa de vida, que puedan tener un proyecto de vida”* (17). *“Nosotros tratamos de que ellos aprendan a integrarse, esa es la diferencia con enseñarles simplemente un oficio”.* (111)

Es importante destacar que tres instituciones que justamente pertenecen a este grupo manifestaron como uno de los objetivos más importantes de su labor el de despertar la motivación en los jóvenes de reinsertarse al sistema formal de educación, ya sea técnica o no. El IPRU enfatiza que su objetivo es *“no es seguir reproduciendo circuitos de capacitación que no sirvan para nada...la idea es darles un empujón, despertar la chispa para que se reinserten en el sistema formal de educación... Nosotros no queremos ser una UTU de Casabó, queremos ser una institución que sea capaz de despertar la motivación en aquellos gurises para volver al sistema formal”*

7.- Construyendo tipologías: las instituciones según sus diferentes “formas de hacer”

A través del análisis de toda la información obtenida, hemos intentado construir tipologías teniendo en cuenta las características institucionales, los perfiles y las estrategias de intervención desarrolladas.

La construcción de estas tipologías nos permite diferenciar a las instituciones pero debemos aclarar que nada es rígido ni permanente. Es decir, hay muchos elementos que las instituciones tienen en común y que comparten en su “forma de hacer”, por lo que es sólo polarizando sus diferencias como pudimos construir esta tipología.

Hemos encontrado cinco grandes grupos de instituciones y una institución que la dejamos fuera de esta clasificación por entender que por su complejidad no se adaptaba a ninguno de los tipos establecidos.

Cuadro 9:

Tipo de institución	Tipo de formación laboral	Perfil	Relacionamiento con población beneficiaria	Actividades desarrolladas y su relación con la formación	Penetración barrial
Instituciones Nexo	Formación en rubros específicos	Centrada en el trabajo	Débil	Centradas en formación laboral	Nula
Instituciones Casa	Formación en rubros específicos y formación en el trabajo	Centrada en el proceso	Muy fuerte	Actividades globales	Débil
Instituciones Paraguas	Formación en oficios	Centrada en el proceso	Débil	Actividades extras mínimas	Fuerte
Centro Juvenil	Formación en el trabajo y formación en oficios	Centrada en el proceso	Fuerte	Actividades Globales	Fuerte
Centro de Formación	Formación en oficios	Centrada en el proceso	Fuerte	Actividades extras mínimas	Fuerte

Las instituciones Nexo son las que están desarrollando programas a través de los cuales con una breve formación los jóvenes desarrollan pasantías en las empresas. Los jóvenes no desarrollan en la institución más que los propios cursos de formación. Y estos están focalizados en la preparación para la pasantía. El vínculo que tienen estas instituciones con los jóvenes es débil porque éstos sólo participan en la institución del programa específico y su permanencia en la misma en general no supera los tres meses.

En las instituciones Casa la mayoría de los jóvenes realizan un proceso hasta llegar a la participación en los programas de formación laboral e inserción. Los jóvenes se vinculan a la institución desde diversos ámbitos. La institución pasa a ser un referente para ellos actuando no sólo en su formación sino también en relación a sus necesidades de salud, de alimentación y de relacionamiento familiar. Estas instituciones trabajan fundamentalmente con chicos de la calle. No atienden una demanda únicamente barrial. Por el contrario, los jóvenes que participan proceden de diferentes barrios y la "Institución Casa" los alberga y les da un lugar para recrearse y formarse. Generan un fuerte vínculo con su población que permanece y participa durante años en la institución.

Los Centros Juveniles poseen características similares a las instituciones Casa. Su diferencia fundamental está en que para estos el relacionamiento barrial es fundamental. La mayoría de los jóvenes pertenecen al barrio donde está ubicado el Centro. Y este está en permanente relación con las instituciones del barrio. El centro es un referente donde los jóvenes participan de diversas actividades no solamente relacionadas con la formación laboral.

Las instituciones que llamamos paraguas son las que desarrollan actividades puntuales de formación laboral y le ofrecen al joven alguna otra actividad. Pero si bien ellas no desarrollan

actividades globales para los jóvenes que están participando de la formación, su espacio físico sirve de encuentro éstos y constituye por tanto un ámbito de continentación.

Los centros de formación son las instituciones que en su funcionamiento y en intervención se asemejan a las instituciones de formación formales. Donde los jóvenes reciben formación en oficios de larga duración articulada con materias teóricas y prácticas.

Estas son las características generales de los cinco tipos de instituciones. Pero existen diferencias relacionadas con el perfil de las instituciones. Dentro de las cuatro que enfatizan el proceso existen importantes diferencias con respecto a los objetivos últimos de este proceso. Para los Centros Juveniles se busca que el proceso que realice el joven le permita reinsertarse en la educación formal. Quieren funcionar por tanto como agentes motivadores para la reinserción en el sistema formal de educación. Para las otras instituciones el proceso está relacionado con la socialización del joven y su integración en la sociedad.

A través de este análisis hemos podido observar que las características estructurales de las instituciones no determinan por sí solas diferentes tipos de estrategias de intervención. Lo que al parecer estaría incidiendo en las diferentes estrategias de intervención sería el perfil de cada institución, como entiende a la formación laboral, y la importancia que le dan al proceso que desarrolla el joven.

Observamos también que las instituciones con alguna filiación religiosa están dentro de las que denominamos instituciones paraguas y centros de formación.

8.- ¿ Empleo o Empleabilidad - Asistencialismo o Promoción?

Una de las preguntas que nos hacíamos, era si los programas desarrollados por las diversas instituciones contribuían a la empleabilidad de los jóvenes, es decir si generaban capacidades y atributos que modificarán la posición de estos en el mercado de puestos disponibles.

Como mencionamos antes, para contestar esta pregunta sería necesario entrevistar a los propios jóvenes para conocer sus experiencias luego del proceso de formación laboral. Como esto no lo podemos hacer en esta instancia, intentaremos discutir esta pregunta en función de la perspectiva que guía nuestra investigación y teniendo en cuenta los principales hallazgos realizados.

Según nuestra perspectiva, el impacto en la empleabilidad dependería de la calidad de la intervención desarrollada. Y la calidad estaría relacionada con la integralidad de las estrategias de intervención. Como vimos anteriormente las experiencias desarrolladas por la sociedad civil son variadas y presentan características distintas.

Por un lado tenemos a las instituciones que desarrollan programas de formación en rubros específicos donde el énfasis de la intervención está puesto en la preparación para la inserción laboral. Estos son los programas desarrollados fundamentalmente en convenio con Projovent.

Si analizamos la integralidad de estos programas de acuerdo a la perspectiva adoptada por nosotros, vemos que si bien incluyen módulos de capacitación técnica, compensación de déficits en habilidades básicas y orientación socio-ocupacional, no podríamos estar hablando en este caso de una intervención integral. Primero, porque como decían los propios entrevistados, en general estos programas están previstos para un corto tiempo de formación. Teniendo en cuenta las carencias socioeducativas de los jóvenes atendidos, los componentes de habilidades básicas previstos no son suficientes para paliar estos déficits. En segundo lugar, en estos programas no se incluyen acciones compensatorias como recreativas, deportivas, por lo que depende de la institución si por su cuenta las desarrolla y de los propios jóvenes si se quieren integrar a ellas.

Por estas razones, podemos decir que el impacto en la empleabilidad de los jóvenes que participan en este tipo de programas es relativo. Dependerá de las condiciones educativas y de las habilidades básicas que posean antes de iniciar los cursos. En este caso, se estaría reproduciendo una segmentación en la que este tipo de programas resultarían más beneficiosos en términos de empleabilidad para los jóvenes menos vulnerables. Dependerá también del tipo de institución que los desarrolle. Los jóvenes de las instituciones Casa quizás logren insertarse al mercado en otras condiciones, por tener un vínculo fuerte con la institución y haber desarrollado un proceso de socialización en la misma antes de comenzar el proceso de formación en rubros específicos e inserción.

Sin embargo, a pesar de esto, debemos tener en cuenta el “para qué” se los está formando. En este tipo de programas, la formación que se imparte está relacionada con un rubro específico de trabajo. Esto hace que además de ser una formación acotada en lo referente al reforzamiento de habilidades, a la socialización y al desarrollo personal de los jóvenes, es una preparación para una tarea específica que sumado a lo anterior no contribuye a la adquisición de la polivalencia tan valorada hoy en el mercado. En general, este tipo de programas sobre todo en la población en mayor desventaja social y con mayores carencias, contribuye a la inserción pero en empleos de bajos requerimientos de calificaciones.

Por todas estas razones creemos que este tipo de programas si bien contribuyen a la generación de una primera experiencia laboral en muchos jóvenes, que esto de por sí ya es muy importante porque genera hábitos, no estarían en la mayoría de los casos contribuyendo a colocar en otro lugar de los puestos disponibles a los jóvenes en situación de pobreza. Las instituciones que desarrollan estos programas y que no los complementan con acciones

compensatorias, estarían cumpliendo la función de "agencias colocadoras" de jóvenes. Pero no de impulsoras de un cambio en las condiciones de empleabilidad de los mismos.

Por otro lado tenemos los programas de formación a través del propio trabajo. En estos casos los jóvenes desarrollan su formación a la vez que inician una experiencia laboral. Aquí el impacto en la empleabilidad también dependerá de varios factores. En primer lugar del acompañamiento y del complemento formativo que desarrolle la institución con el joven que está trabajando. En segundo lugar, dependerá también del tipo de trabajo, del área de inserción y del tipo de empresa en donde se realiza ese trabajo. De seguro no tendrá el mismo impacto si el joven desarrolla tareas de limpieza para la IMM que si el mismo joven desarrolla tareas administrativas o de cobranzas para otras empresas.

Si este tipo de programas cuentan con acciones compensatorias de socialización y recreación y con módulos previstos de compensación en habilidades básicas, podríamos decir que estaría contribuyendo más en la empleabilidad de los jóvenes que el programa anterior. Porque es un proceso dual, en el lugar de trabajo y en la institución, es más largo y le estaría permitiendo adquirir una serie de habilidades que en el otro programa sería imposible adquirir por su corta duración y por la falta de actividades recreativas que promuevan la socialización. Sin embargo, como dijimos antes, esto también dependerá del tipo de trabajo que desarrolle el joven en ese período.

Por último están los programas de formación en oficios. Como dijimos anteriormente existen grandes diferencias entre las diversas instituciones en este tipo de programas.

La mayoría de los casos no estaríamos hablando de intervenciones integrales porque la formación en oficios no está relacionada con mecanismos de intermediación con el mercado de trabajo. Es decir, la mayoría de los programas de formación en oficios no cuentan con un proceso de inserción.

Las experiencias desarrolladas son muy variadas y en algunos casos la intervención desde el punto de vista de la formación es *integral*, porque posee módulos de capacitación técnica, reforzamiento de habilidades básicas, formación general, socialización y contención, actividades recreativas, y hasta en algunos casos atención social general. Todas estas actividades articuladas en un proceso largo. Entonces, podríamos decir que quizás si los programas que poseen una formación integral desarrollaran mecanismos de inserción laboral, estos programas contribuirían de una manera importante en la empleabilidad de los jóvenes. Porque si bien los han formado para un oficio específico, la formación integral recibida les permitiría a los jóvenes haber adquirido ciertas capacidades producto de la conjunción de formación general y formación específica.

Pero aquellos otros programas de formación en oficios puntuales sin módulos de formación en habilidades básicas, socialización y compensación, además de no impartir una formación integral no estarían contribuyendo ni siquiera a una primera experiencia laboral, por lo que la contribución a la empleabilidad de los jóvenes sería mínima.

Todo esto nos hace pensar que si bien la mayoría de estos programas contribuyen a adquirir cierta experiencia, ya sea laboral o de contacto con las instituciones, esta experiencia no logra modificar la posición de los jóvenes en relación a los mecanismos de selección del mercado laboral.

Quizás sean un primer paso en el logro de la empleabilidad de estos jóvenes, pero no tienen un impacto inmediato. Es decir, la mayoría de los programas de formación e inserción laboral no logran por sí solos romper el círculo de pobreza en el que están insertos estos jóvenes. Es más, en algunos casos, contribuyen a que se sigan reproduciendo circuitos en donde los jóvenes más pobres y con más carencias, acceden a empleos poco calificados y sin perspectivas de desarrollo. Porque al intervenir como “contacto” garantizan y respaldan a las empresas en el acceso a cierto personal poco calificado que a su vez tendrá una baja remuneración pero que estará “protegido” por no decir “controlado”, al menos al principio, por la institución formadora.

Pensamos que también, de acuerdo a la definición que realizamos de asistencialismo y promoción de empleo, la mayoría de los programas de formación e inserción que desarrollan las diferentes instituciones tienen un corte más bien asistencialista. No porque no contengan las características mencionadas anteriormente de “promoción”, sino porque aunque algunos las posean el tiempo destinado a las mismas no es suficiente. Muchas instituciones creemos que se están encaminando hacia programas de promoción de empleo pero por falta de recursos para ampliar el tiempo de formación y por no contar con mecanismos de intermediación, actualmente estarían desarrollando programas más bien asistencialistas.

Concluimos con una evaluación realizada por Sergio Lijtenstein de los programas de formación laboral en América Latina. Parecería que las limitaciones de los programas de formación laboral son similares a las existentes en nuestro país.

*“La estrategia básica asumida por los programas muestra un conjunto de **virtudes**. El carácter práctico de la formación constituye un enfoque que, a la luz de los presumibles fracasos o malas experiencias de los beneficiarios en relación con las instancias educativas formales, da una mejor respuesta a los intereses de éstos. A su vez, la introducción sistemática de pasantías en empresas, brinda un acceso al conocimiento de prácticas y normas del ambiente de trabajo, a la vez que abre a los jóvenes la oportunidad de establecer un relacionamiento con espacios productivos de gran importancia en términos de potenciar sus posibilidades de inserción laboral.*”

*En las mismas virtudes que se señalan a los programas, pueden marcarse insuficiencias. Por una parte, el desarrollo de capacidades prácticas se ve limitado por los déficits en las habilidades básicas que los beneficiarios arrastran de su educación. En una perspectiva de crecientes demandas de aprendizaje, esto significa un freno real a la empleabilidad futura de los jóvenes. Asimismo por la débil incidencia que los programas tienen sobre las carencias que por su extracción social presentan los sectores atendidos, las posibilidades de construir una trayectoria ocupacional que consolide sus estatus laborales, elevando sus calificaciones e ingresos, se ven seriamente limitadas. Sin embargo, su introducción en ambientes laborales a los que difícilmente podrían acceder a partir de su propio capital social, tienen el efecto potencial tanto de mejorar su autoestima como de elevar la valoración que puedan tener de la capacitación. A partir entonces de su experiencia en los cursos, se abre un espacio para la implementación de acciones posteriores de un valor nada despreciable”.*⁵⁶

⁵⁶ “Jóvenes y Capacitación laboral”, Sergio Lijtenstein OIT/INTERFOR 1998

V.- CONCLUSIONES

Las transformaciones en el mundo del trabajo han provocado modificaciones importantes en lo que se pide hoy del trabajador. Las innovaciones tecnológicas plantean nuevas exigencias a los recursos humanos, los cambios en la organización del trabajo exigen nuevas capacidades de desempeño. Polivalencia, transferibilidad de saberes, competencias consolidadas, cualidades personales basadas en responsabilidad, sociabilidad y autoestima, son algunos de los requerimientos de hoy.

En este contexto, los más perjudicados son los jóvenes en situación de pobreza y en desventaja social, ya que frente a los jóvenes de hogares con cobertura de necesidades básicas satisfechas, tienen una probabilidad mucho mayor de haber abandonado tempranamente la educación formal sin haber adquirido los habilidades básicas, estar desocupados o en empleos precarios.

Ante esta situación, diversas instituciones de la Sociedad Civil están llevando a cabo diferentes programas tendientes a la formación laboral y a la inserción de estos jóvenes.

Esta investigación nos ha permitido acercarnos a esta realidad y descubrir la "forma de hacer" de las diferentes instituciones. En este análisis descriptivo hemos podido conocer un poco más como es el mundo de la formación laboral no formal, cuáles son las estrategias de intervención desarrolladas y los diferentes perfiles institucionales. A modo exploratorio hemos evaluado los posibles impactos que los programas desarrollados tienen en la empleabilidad de los jóvenes.

Para terminar, nos gustaría retomar las hipótesis que nos planteamos al iniciar el trabajo y analizarlas a la luz de los hallazgos realizados.

En primer lugar, hemos podido observar que las instancias para la transferencia de información sobre las experiencias exitosas entre las diferentes instituciones son relativamente inexistentes. Si bien algunas instituciones han trabajado en conjunto y han participado en actividades comunes, esta posibilidad depende de los contactos personales interinstitucionales. Al igual que ocurre en otros países de América Latina como lo afirma María Antonia Gallart, en nuestro país 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 formación.

Uno de los principales problemas de éste tipo de instituciones es que muchas veces acceden a jóvenes que quieren formarse pero que de acuerdo a su vocación no sería lo más adecuado que se formaran en los cursos que en ese momento la institución a la que se acercan o a la que pertenecen está realizando. Esto ha llevado en algunos casos a una

transferencia informal de jóvenes de una institución a otra, o lo que es peor, a que al no poder o no saber a dónde transferirlos, los jóvenes inicien cursos para lograr ingresar al mercado laboral, para los cuales de antemano se sabe que no poseen suficientes condiciones o simplemente por los que no se sienten atraídos. Lo que seguramente a mediano plazo los haría fracasar laboralmente.

Si bien, no podemos decir que las instituciones atienden únicamente a su público y a su barrio porque algunas instituciones no tienen una base territorial y otras mantienen ciertas relaciones de intercambio con otras instituciones, si podemos decir que no existe un encuadre general para las instituciones que trabajan en esta área. Al parecer se requeriría de un organismo rector en políticas que tenga carácter interventor y potencialidades de supervisión técnica de modo no sólo de satisfacer las necesidades de los destinatarios sino también de asegurar la coordinación entre las diversas instituciones y una transferencia más fluida de información entre ellas.

Pudimos observar también, que a diferencia de lo que suponíamos, los programas de la mayoría de las instituciones no se basan en una capacitación puntual. Por el contrario, la mayoría de los programas incluyen módulos de compensación en habilidades básicas, orientación socio-ocupacional y en algunos casos recreación y atención social. Sin embargo, al ser estos módulos en algunas instituciones complementarios y de corto tiempo, no son suficientes para paliar las deficiencias que los jóvenes arrastran de años de fracasos escolares y deserciones. Por este motivo, creemos que al analizar los programas se debe tener en cuenta no sólo si se basan en una capacitación puntual sino fundamentalmente las características generales de los programas y la articulación de los diferentes módulos que le dan forma.

Esta conclusión nos lleva a reflexionar sobre una problemática planteada por Javier Lasida y mencionada en el Marco Teórico. Según él, varias experiencias piloto han demostrado que para los jóvenes que abandonan tempranamente la educación formal, ofertas de formación que les permitan un ingreso rápido en el mercado resultan decisivas para romper el círculo reproductor de la pobreza. Sin embargo el mismo acota que para aquellos que abandonaron la escuela sin haber obtenido habilidades básicas de lectoescritura y matemáticas estas estrategias son insuficientes, se requieren por tanto estrategias educativas más integrales.

Si tenemos en cuenta que a través de nuestra investigación hemos podido observar que inclusive las instituciones que trabajan con jóvenes de mayor nivel educativo afirman que estos poseen graves carencias a nivel de habilidades básicas imposibles de suplir con las horas de formación establecidas para ello, es razonable pensar entonces que quizás este tipo de programas sea insuficiente para promover una inserción efectiva y duradera de estos jóvenes.

La problemática central que observamos es que por un lado, las instituciones que estarían brindando una formación integral, en general no poseen mecanismos de inserción. Y por otro lado, las instituciones que desarrollan mecanismos de inserción y que intentan complementar la capacitación técnica con reforzamiento de habilidades básicas no poseen el tiempo suficiente ni los recursos como para desarrollar una estrategia integral que contribuya a romper con el círculo de pobreza al que están destinados estos jóvenes.

La investigación nos ha permitido observar la inexistencia de evaluaciones de impacto de los programas. La mayoría de las instituciones realizan evaluaciones relacionadas básicamente con el cumplimiento de los objetivos operativos de los programas. Al parecer por falta de recursos, de personal asignado al seguimiento y por otras razones, para la mayoría de las instituciones es imposible desarrollar un seguimiento de sus egresados a través del cual se podría evaluar el impacto de los programas en la empleabilidad de los jóvenes. A través de un seguimiento de la trayectoria educativa y laboral de los jóvenes después de los programas de formación e inserción podríamos apreciar el impacto en la empleabilidad de estos programas. Para algunas instituciones, la evaluación es todo un problema. Porque si bien no se mide el impacto en la empleabilidad, es factible determinar el impacto en cambios de hábitos de los jóvenes producto del proceso realizado en la institución. Pero volviendo al tema de la empleabilidad, la mayoría de las instituciones no realizan evaluaciones del impacto por problemas de recursos, pero continúan realizando cursos para otros jóvenes. Nos preguntamos entonces, si no sería más provechoso, en vez de seguir formando a más y más jóvenes, desarrollar un seguimiento a lo largo del tiempo con los jóvenes formados. Quizás un programa de cadenas formativas o formación en transición, que aunque no tenga un impacto cuantitativo si podría tener un impacto cualitativo en ese grupo de jóvenes con los que se trabajó.

Este análisis nos ha permitido determinar que la mayoría de las instituciones no articulan su componente de formación técnica con la demanda concreta de mercado. En general las instituciones que desarrollan programas de formación en rubros específicos poseen asesoramiento empresarial y forman en virtud de la demanda específica de los empresarios. Sin embargo, no sabemos hasta qué punto esta demanda específica se corresponde con una demanda general del mercado de trabajo. Es decir, si tenemos en cuenta que las instituciones que trabajan en convenio con Projovent deben conseguir los puestos de trabajo antes de presentarse a las licitaciones, y esto lo hacen mediante convenios con determinadas empresas privadas, nos preguntamos hasta qué punto estas demandas puntuales corresponden a demandas reales del mercado de trabajo o a demandas específicas para determinado sector que surgen a través de los convenios instituciones - empresas.

Como vimos anteriormente la mayoría de las instituciones apuestan a generar un vínculo con los jóvenes que participan de los programas de formación. Pero hemos observado que estos vínculos se han generado generalmente cuando el joven ha permanecido varios años en la

institución y ha participado en diversos programas. Al parecer en los jóvenes que se acercan a la institución con el objetivo específico de formarse es más difícil lograr instaurar un vínculo afectivo y personal más fuerte.

En cuanto a la participación de la familia, observamos que es prácticamente nula. No solamente por las actitudes desinteresadas de las propias familias sino también porque la mayoría de las instituciones no utilizan a la familia como una herramienta en la tarea de lograr la promoción personal y laboral de los jóvenes.

Al analizar las instituciones y los programas desarrollados por estas, podemos decir que al parecer no existiría una relación determinante entre las características estructurales de las instituciones y sus diferentes estrategias de intervención. Lo que sí parecería ser es que las estrategias de intervención están relacionadas con el perfil de cada institución y con lo que cada institución considera más relevante.

Las experiencias analizadas nos llevan a pensar en la existencia de pobres programas para jóvenes pobres. Como dice Lijtenstein, la distancia entre el tamaño de los programas y el tamaño de las desventajas acumuladas tornan los efectos de éstos invisibles.

Los hallazgos de la investigación nos llevan de nuevo al marco teórico y a la perspectiva de la cual partimos. Las grandes transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, donde priman los requerimientos de polivalencia, capacidad de innovación, flexibilidad, etc. hacen que tengamos que pensar en una educación más bien general. Teniendo en cuenta las carencias educativas básicas que poseen los jóvenes pobres, la formación laboral impartida que consista en prepararlos para un trabajo específico, para una tarea puntual o en un oficio concreto, no estaría contribuyendo en su empleabilidad futura. Porque educar para el trabajo, como dice M. Antonia Gallart es no sólo promover la adquisición de habilidades directamente aplicables en un puesto de trabajo sino más bien la combinación de educación general y específica que permita a los jóvenes pobres desempeñarse en un mercado de trabajo inestable y cambiante. Como entienden Gallart y Jacinto hoy en día educar para el trabajo implica más favorecer el desarrollo de saberes y competencias básicas y transversales que la transmisión de saberes específicos.

Ese es el desafío de los programas de formación laboral e inserción. Cómo desarrollar intervenciones integrales que permitan a los jóvenes adquirir las habilidades requeridas hoy en el mercado. Cómo promover saberes y competencias básicas a la vez de estimular a los jóvenes hacia el trabajo, brindándoles una primera experiencia laboral y un conocimiento de los hábitos de trabajo y de los "códigos" del mundo del trabajo. Cómo articular educación general y educación específica en jóvenes que arrastran frustraciones producto de fracasos escolares, y a la vez en la mayoría de los casos urgencia en insertarse en el mercado de trabajo. Y entre todo eso, está el desafío de las propias instituciones de superar esa tensión

permanente entre lo urgente y lo importante. Darle importancia a lo importante, centrarse quizás en el impacto cualitativo de su acción y no en la capacidad de llegar a más y más jóvenes. Como el cuento que inicia este trabajo, quizás sea más importante lanzar a una estrella lo más lejos posible aunque continúen aún muchas otras en la arena.

No queremos que del análisis que realizamos se asuma que todas las experiencias desarrolladas son un fracaso. Pero sí creemos que tenemos que tener claro cuales son las limitaciones de estos programas. Los programas no constituyen “la” respuesta al problema de la formación laboral de los jóvenes de sectores de pobreza sino un valioso aporte a un proceso de gran complejidad y que requiere de un conjunto de respuestas sucesivas.

Esta investigación nos ha permitido conocer un poco más sobre las experiencias que están siendo desarrolladas por la sociedad civil. Sin embargo, creemos que aún hay mucho por hacer. Se requieren más investigaciones sobre el impacto de los programas. Quizás a través del estudio de trayectorias laborales y educacionales de los jóvenes que han participado en los mismos. Creemos que se requiere de más investigación, porque es la forma de ir retroalimentando los programas desarrollados y buscando nuevos caminos tendientes a lograr un mayor impacto en la empleabilidad de los jóvenes.

Esperamos que esta investigación contribuya a la reflexión de la problemática de los jóvenes en situación de pobreza y brinde elementos para que las instituciones que están desarrollando programas de formación e inserción laboral evalúen sus intervenciones y se planteen nuevos desafíos.

Bibliografía.-

AGUIRRE, Rosario, BUXEDAS Martín, & ESPINO, Alma
1998, Exclusión social en el Mercado de Trabajo. El caso de Uruguay. OIT, Montevideo

ALONSO, Luis Enrique
1998, La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa. Editorial Fundamentos, Madrid

CAGGIANI, Marcelo, ZUBELDIA, Gabriela & BLASCO, Miguel
1998, Aprendizaje y empleo juvenil en Uruguay: El nuevo escenario de las políticas de capacitación y empleo para jóvenes en situación de pobreza. ACJ, Montevideo.

CAGGIANI, Marcelo & ROMANO, Claudia
1995, Instituto Nacional de la Juventud: Programas de apoyo al empleo juvenil, 1991 – 1994. Latina, Montevideo.

CALVO, Juan José
2000, Las Necesidades Básicas Insatisfechas en Uruguay de acuerdo al censo de 1996

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE
1989, Pobreza y necesidades básicas en el Uruguay. Indicadores y Resultados preliminares. Dirección General de Estadísticas y Censos. Ediciones Arca.

DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
1983, Ediciones Rioduero, Madrid

DIEZ DE MEDINA, Rafael
2001, Jóvenes y empleo en los noventa. OIT/CINTERFOR, Montevideo

FOULQUÉ, Paul
Diccionario de Pedagogía, Ediciones Oikos – tau S.A., España.

GALLART, María Antonia
Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo. Artículo de discusión en Taller Educación y Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales.

GALLART, María Antonia (coord.)
2000, Formación, pobreza y exclusión. OIT/CINTERFOR, Montevideo

GALLART, María Antonia (coord.)

1995, La formación para el trabajo en el final de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo y OREALC - UNESCO. Bs.As., Santiago, México.

GALLART, María Antonia & JACINTO, Claudia (coord.)

1998, Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes Vulnerables. OIT/CINTERFOR, Montevideo

GALLART, María Antonia & JACINTO, Claudia (coord.)

Formación para el trabajo de jóvenes. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. UNICEF- Argentina

LASIDA, Javier & RODRÍGUEZ Ernesto

1995, La inserción laboral de los jóvenes: problemas y desafíos para el diseño de políticas. CIESU - FORO JUVENIL, Montevideo

MACOCOBY & MACCOBY

La entrevista : Una herramienta de la Ciencia Social

MARRERO, Adriana

2000, Hablan los empresarios. Lo que el mundo del trabajo espera de la educación. Documento de Trabajo No. 59 FCS.

MORAS, Luis Eduardo & PUCCI, Francisco

1995, Políticas sociales y educación extraescolar en Uruguay: Entre lo público y lo privado. Ediciones Trilce, Montevideo.

OIT

2000, Crear Oportunidades para los jóvenes. El programa de trabajo decente de la OIT. Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad.

PAIN, Abraham

1996, Capacitación laboral. Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Ediciones Novedades Educativas, Argentina.

RODRÍGUEZ, Ernesto

Los jóvenes latinoamericanos frente a las transformaciones del mundo del trabajo. Documento preparado en el marco de la investigación El Nuevo Escenario de las Políticas de Capacitación y empleo para jóvenes en situación de pobreza. (DEPSE -ACJ)

RODRÍGUEZ, Ernesto

1995, Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina

SIERRA BRAVO, Restituto

1992, Técnicas de Investigación Social. Editorial Paraninfo, Madrid.

SOLANA, Fernando

1998, Educación, productividad y empleo. Editorial Linusa S. A. De C.V, México.

TEDESCO, Juan Carlos

Educación y Trabajo un vínculo en crisis. Artículo de discusión en Taller Educación y Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales.

TEDESCO, Juan Carlos

1996, Jornadas de sensibilización de la experiencia piloto. Aportes para la reflexión. Administración Nacional de Educación Primaria

VALLES, Miguel

1997, Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexiones Metodológicas y práctica profesional. Editorial Síntesis, Madrid