

19-20 noviembre

2009

EMPLEABILIDAD
« JÓVENES »
OPORTUNIDAD

International Youth Foundation (IYF)
Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)
Banco Mundial

Documento memoria

Relatores:
Jaime Andrés Gómez
Paola Andrea Gaviria
Laura Cartagena
Diego Maldonado

CONTENIDO

Palabras de Bienvenida	3
Discurso inaugural.....	4
SESIÓN PLENARIA: Estado del arte de las iniciativas de formación para el empleo en América Latina y el Caribe: tendencias, oportunidades y desafíos.....	5
MESAS DE DIÁLOGO: Tendencias y desafíos en la formación de jóvenes para el mundo laboral	6
SESIÓN PLENARIA: Rutas para el escalamiento – cómo programas piloto de empleo para jóvenes aportan al diseño de programas a gran escala	8
SESIONES TEMÁTICAS.....	10
Involucramiento de empleadores	10
Uso de Tecnologías para la Formación e Inserción de Jóvenes en el Mercado Laboral	12
Construcción de alianzas público / privadas	14
SESION PLENARIA: Focalización en la Atención de Jóvenes con Mayores Dificultades para Obtener Empleo	16
DEBATES DE MESA REDONDA	18
Mujeres jóvenes en situación de pobreza.....	18
Jóvenes vinculados a la violencia	18
Jóvenes que viven en zonas rurales.....	19
Jóvenes con discapacidades	20
SESIÓN PLENARIA: Aprendizaje y evaluaciones de impacto.....	21
Consideraciones preliminares	21
¿Por qué evaluar el impacto?	21
¿Qué y cómo evaluar?.....	21
Lo que aún no sabemos sobre capacitación laboral.....	22
Aprendizajes sobre evaluación.....	22
SESIONES TEMÁTICAS.....	23
Temas críticos sobre selección y retención en programas que trabajan con jóvenes en situación de alto riesgo.....	23
Emprendimientos: creando su propio empleo a través de una microempresa.....	25
Enfoques prometedores para facilitar la transición Escuela - Empleo para jóvenes desfavorecidos	26
¿Cómo lograr un mejor aprovechamiento de recursos de monitoreo y evaluación para el aprendizaje?	27
SESIÓN FINAL	30
INTERVENCIONES FINALES	36

PALABRAS DE BIENVENIDA

Fernando Jiménez-Ontiveros, Subgerente de Estrategia, Fondo Multilateral de Inversiones, Banco Interamericano de Desarrollo

Eduardo Somensatto, Gerente de País, Banco Mundial, Colombia

Ken Yamashita, Director de la Misión, USAID, Colombia

William Reese, Presidente y Director Ejecutivo, International Youth Foundation



El Director de Misión de USAID de Colombia, Ken Yamashita, ofreciendo palabras de apertura, después de la bienvenida dada por el Presidente y Director Ejecutivo de IYF, Bill Reese (a la derecha), y los comentarios brindados por el Subgerente de Estrategia del FOMIN/BID, Fernando Jimenez-Ontiveros, y por el Gerente de País del Banco Mundial en Colombia, Eduardo Somensatto.

El **bono demográfico** de América Latina y el Caribe, manifestado en los 106 millones de jóvenes que viven en la región, representa una enorme oportunidad para la sociedad actual, en tanto los jóvenes puedan desarrollar su potencial, sean percibidos como soluciones a problemas y puedan ser personas cívicas, que trabajan o con posibilidades de iniciar negocios.

La efectividad, sostenibilidad y escala de los programas son los retos centrales planteados en esta reunión de aprendizaje. **Invertir en lo que funciona;** pensar en escala, permitiendo la creación de nuevas oportunidades de trabajo para las nuevas generaciones. Se requiere continuar el trabajo en alianzas para el desarrollo, con

la participación de gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil. La reunión pretende recopilar el conjunto de conocimientos acerca de las estrategias que funcionan y acerca del contexto laboral de los jóvenes en la región, así como identificar intervenciones de calidad, para informar acerca de las decisiones de políticas y compartir lecciones aprendidas entre donantes, agencias multilaterales e inversionistas.

Los problemas de desempleo y de empleo precario influirán fuertemente en el futuro del continente. El estado y la sociedad civil pueden ser agentes del desarrollo para el crecimiento de estos programas. La capacidad de desarrollo de las sociedades reside en la juventud, en empleos no precarios sino dignos, que permitan la acumulación de la riqueza.

El encuentro tiene como propósito facilitar el intercambio de experiencias y aprendizaje sobre: estado del arte en iniciativas de formación para el empleo de jóvenes, estrategias para facilitar el ingreso al mercado de trabajo de jóvenes en situación de mayor riesgo, métodos eficaces para estimular la capacidad empresarial de los jóvenes, la contribución de las evaluaciones de impacto, y el crecimiento de programas efectivos de empleabilidad juvenil por medio de alianzas entre los sectores público y privado, así como estrategias para la activa participación del sector privado.

En el contexto de la crisis internacional y de la **recesión global**, hay que generar las condiciones para que se dé un crecimiento económico sostenido, condiciones de educación, salud e instituciones que establezcan valores y la creación de instituciones que posibiliten que las próximas generaciones

puedan contribuir. Requiere involucrarse no sólo en la empleabilidad, sino además, en actividades que enfatizan la creación de valores, el capital humano, el capital social y el capital cultural.

Los jóvenes colombianos tienen los mismos problemas que los demás jóvenes en todo el mundo: un sentido de aislamiento, falta de oportunidades económicas, dificultad de ingresar a la educación superior, enfermedades, consumo de sustancias psicoactivas y descontento con el status quo. En Colombia el reto nace de una violencia de más de 40 años que aún hoy continúa, el reclutamiento de jóvenes continúa en las fronteras con Panamá, Ecuador y Venezuela. Desde 1985, 2.000.000 de niños y jóvenes han sido desplazados; hay jóvenes que están tratando de desmovilizarse, que fueron reclutados cuando eran niños, a los 16 años después de salir ven una vida que no es la de la guerra. ¿Cuáles oportunidades dar a los jóvenes que sólo han tenido la oportunidad de ver la guerra? ¿Cómo las condiciones de vida se ven limitadas por el contexto? Es importante pensar en el ciclo de vida, la salud pública, el desarrollo en edades tempranas, formas de educación no tradicionales y oportunidades económicas. Es muy difícil entrar al mercado de trabajo sin tener educación secundaria, sin tener una familia que los apoye y que los haya alimentado. Para algunas poblaciones -- como afro descendientes, indígenas, personas que han sido reclutadas, víctimas de desplazamientos y prejuicios raciales -- ha sido muy difícil entrar al mercado y acceder a los niveles de educación. Estos son algunos de los retos a los que se enfrenta este Foro.

DISCURSO INAUGURAL

Julia Gutiérrez de Piñeres, Directora de Promoción y Relaciones Corporativas, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia



El Servicio Nacional de Aprendizaje parte de la premisa según la cual para revertir el desempleo son necesarias acciones simultáneas, integrales y combinar medidas de corto, mediano y largo plazo. Frente al **desempleo cíclico**, por variables macroeconómicas, se desarrollan programas de apoyo a las iniciativas empresariales (red de incubadoras), financiamiento y asesoría a nuevas empresas, capital semilla no reembolsable, oportunidades para pequeñas unidades de negocios y fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas. En relación con el **desempleo estructural**, cuando no se tiene la formación que el mercado requiere, los programas son de formación titulada, financiación complementaria, formación virtual, formación especializada y la articulación con la educación media. Los programas de servicio público de empleo, observatorio laboral, promoción de aprendices y orientación ocupacional, son necesarios frente al **desempleo friccional**, que surge por la rotación, la movilidad y el desajuste temporal entre la oferta y la demanda laboral.

Los **retos** para estos programas de la entidad del gobierno son: anticipación y flexibilidad; ajustarse a áreas para competir, análisis y desarrollo de sistemas de información, ambientes de aprendizaje sistematizados, trabajar en alianzas, por proyectos que relacionan la tecnología, el entorno, el instructor y el equipo de aprendizaje, modelos pedagógicos interactivos y el incremento de la cobertura.

SESIÓN PLENARIA: Estado del arte de las iniciativas de formación para el empleo en América Latina y el Caribe: tendencias, oportunidades y desafíos

Jürgen Weller, Asesor Económico, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Natalia Ariza, Subdirectora de Empleo y Seguridad Social, Departamento Nacional de Planeación, Colombia

Fernando Pachón, Gerente de País, Nokia, Guatemala

Moderado por **Peter Shiras**, Vicepresidente Ejecutivo, IYF



En **lo demográfico**, se ha reducido la participación de la Población en Edad de Trabajar. Las cohortes que entran al mercado laboral son relativamente más pequeñas. La presión por puestos de trabajo se ha reducido y se ha elevado el porcentaje de migrantes internos. Los jóvenes constituyen la mayoría de los migrantes internos: de lo rural a lo urbano, a las capitales, migración intraurbana.

En cuanto a la **oferta**, hay mayores niveles de educación, hay más expansión de cobertura, la permanencia en la educación se alarga, los jóvenes de hoy son más educados que las generaciones anteriores. Sin embargo, serios problemas de calidad y cobertura para ciertas poblaciones así como problemas de segmentación persisten en la región, en tanto los promedios esconden algunas particularidades. En cuanto a la demanda, la heterogeneidad es grande. Las tendencias muestran que los jóvenes crecen y se incorporan a las nuevas tecnologías, son flexibles, interesados en lo nuevo. Hay mayor permanencia de jóvenes en el sistema educativo.

Las tendencias de **la participación de jóvenes en el mercado laboral**: brecha grande entre hombres y mujeres que se achica; aumenta la inserción laboral de mujeres; cada vez más jóvenes trabajan y estudian. Un desafío es que tienen que trabajar para estudiar, y en ocasiones esto influye en el rendimiento. En cuanto al empleo, las mujeres de bajo nivel educativo tienen baja demanda en el mercado de trabajo, las tasas más elevadas de desempleo están en los más jóvenes en el mercado laboral, que han aumentado en los últimos años por la crisis económica. Los más jóvenes tienen los ingresos más bajos, en cuanto la calificación influye. Los menos educados ganan con esfuerzo físico, pero mal remunerados.

Los jóvenes de la región tienen las siguientes percepciones sobre las tendencias del mercado de trabajo: círculo vicioso del desempleo pues les exigen experiencia laboral, que no tienen si no están empleados, inestabilidad de los empleos, baja remuneración en relación con las aspiraciones y expectativas, falta de transparencia para el ingreso a los puestos de trabajo, persistencia de privilegios, los buenos puestos de trabajo están vedados, existe poca confianza en la legalidad pues las leyes laborales no se cumplen, incrementa la percepción de la educación como factor de éxito en la vida, tienen expectativas de mejores empleos que los de sus padres, y aquellos que logran acceder a algún trabajo están más o menos satisfechos con el trabajo que tienen actualmente.

Los empresarios de la región reconocen las actitudes positivas de los jóvenes, tales como dinamismo, disponibilidad a aprender, adaptabilidad y creatividad. Igualmente, perciben la irresponsabilidad, la falta de motivación, el poco compromiso, la inconstancia, la impaciencia y el poco respeto a las jerarquías. Piensan que los jóvenes llegan con deficiencias en competencias

técnicas para la puesta en práctica de conocimientos, y con debilidades en las “habilidades para la vida” como la capacidad de escuchar, la comprensión, la comunicación y la interacción en equipo.

Algunos países de la región, como Colombia, se encuentran en un proceso de **ajuste de las políticas orientadas a la empleabilidad de la población joven, con los siguientes desafíos**: 1) aumentar el capital humano, lo que hace necesario responder a los cuellos de botella entre los ciclos educativos, especialmente, en el paso entre educación secundaria y educación media y vocacional; 2) aumentar el capital social de la población joven, mediante redes, alianzas y mejoramiento de la confianza en las instituciones; 3) reducir las barreras de acceso al empleo, mediante políticas de protección integrales de la población en situaciones de riesgo, y el fortalecimiento de las capacidades instaladas en las instituciones para la ampliación de la oferta educativa, la regulación de la oferta privada y la creación de nuevos puestos de trabajo; 4) avanzar en el mejoramiento de la calidad de la educación, profundizando el modelo por competencias, el diálogo entre el sector educativo y el sector productivo, con una perspectiva de largo plazo en lo económico; 5) participación de las empresas privadas en estrategias de responsabilidad social para crear posibilidades de acceso a la educación a partir del uso de la tecnología, aportar soluciones y herramientas, y “dar” acceso a la educación y la tecnología a la población más vulnerable, con una perspectiva de beneficio mutuo para todos los involucrados.

Para **la formulación de políticas**, las lecciones aprendidas son:

- mejorar e incrementar los activos económicos, sociales, políticos y culturales de los jóvenes
- integrar políticas de empleo con otras políticas (salud, educación, lucha contra la pobreza)
- centrarse en los grupos más vulnerables, de acuerdo a género, edad, nivel educativo y procedencia (rural o urbana)
- identificar necesidades y barreras para grupos específicos, y programas de múltiples servicios a manera de cajas de herramientas que integren capacitación y capital
- asumir la empleabilidad como el fortalecimiento del capital humano, social y cultural, mediante la educación y la capacitación (pej. programas de nivelación de estudios, posibilitar horarios que permitan la combinación de estudio y trabajo e incrementar los controles de calidad de los programas de capacitación).
- incluir políticas y programas con enfoque de género, que establezcan vínculos con políticas de maternidad y que eliminen obstáculos para la participación de la mujer en programas de capacitación e inserción
- afrontar las debilidades institucionales (dependencia externa, alta rotación, baja calificación, oferta múltiple pero dispersa y de baja calidad) mediante supervisión, regulación, monitoreo y evaluación y trabajo en alianzas
- fortalecer el nivel local para una mayor institucionalización de la respuesta

MESAS DE DIÁLOGO

Tendencias y desafíos en la formación de jóvenes para el mundo laboral

La discusión de las mesas giró en torno a la pregunta: ¿En su país, cuáles son las necesidades más apremiantes en materia de políticas públicas para la formación e inserción laboral de jóvenes vulnerables?

Los problemas y necesidades más apremiantes identificados fueron: restricciones del mercado laboral para la apertura de puestos de trabajo, la precariedad en los sistemas de información para empleos, la poca relevancia de la educación frente a los requerimientos del mercado laboral, la fragilidad de las alianzas entre entidades del Estado y empresas, los vínculos que aún no se

establecen entre escuela y trabajo, las deficiencias en cobertura, sobre todo, de jóvenes en situaciones de desventaja y del sector rural.

Frente a estos problemas, las recomendaciones de políticas públicas fueron:

Desarrollar esfuerzos para mejorar el tránsito entre **el sistema educativo y el sistema productivo**, mediante programas que permitan una buena formación y el involucramiento efectivo de jóvenes en el mercado laboral. Adoptar medidas que incrementen las proyecciones de empleo para jóvenes, especialmente, en contextos de crecimiento económico. Además, promover políticas de gratuidad en educación, al menos hasta la educación secundaria completa, unidas a políticas de empleos de buena calidad, que contrarresten el incremento de la informalidad en los empleos. En la relación educación y empleo, es fundamental que la formación para el trabajo no esté limitada a lo técnico y productivo, sino con una perspectiva más integral de formación para la ciudadanía.

Formar con doble pertinencia. Brindar una formación que cumpla con las expectativas de los jóvenes (mejores ingresos, realización de proyectos de vida, desempeño en aquello para lo que tienen talentos) y que a la vez responda a las exigencias del mercado laboral: condiciones básicas de acceso (entrevistas, currículum), reconocimiento de la importancia del sector empresarial para el desarrollo, conocimiento del contexto económico mundial, competencias técnicas para oficios específicos, y bilingüismo. Es necesario adecuar los modelos educativos a las particularidades de la comunidad, teniendo en cuenta: género, raza, cultura, etc. Superar el dilema entre la terminación de los ciclos de formación y la facilidad de articulación para el tránsito de jóvenes entre ellos. Garantizar que cada joven termine un ciclo, reducir la deserción de programas mediante subsidios fomentar programas que faciliten la transición (ej. educación comunitaria y de servicios múltiples).

Vigilar el **cumplimiento de las convenciones y leyes existentes**. Existen herramientas que no se utilizan e instrumentos legales que no se cumplen. Por ejemplo, la ley de inserción juvenil en Paraguay, que obliga a las empresas públicas a contratar por lo menos 2% de su personal de la población discapacitada. Es necesaria, en algunos países, una mayor regulación del trabajo infantil. Se requieren normas que favorezcan la participación de jóvenes, la articulación entre instituciones y sectores, la difusión, transparencia, incremento



del capital social y la apertura efectiva del mercado laboral. Incentivos a empresas que promuevan el empleo de jóvenes. Reformas legales e institucionales orientadas por objetivos más precisos, con enfoques de abordaje integral a la situación, que le den una visión de largo plazo a los programas. Poner el tema del empleo juvenil en la agenda pública.

El establecimiento de **acuerdos y alianzas** entre los actores y sectores claves. Relevancia de las organizaciones de la sociedad civil, por su conocimiento y cercanía con las situaciones de jóvenes, y las agencias de cooperación internacional, por su papel técnico y de presión política. Involucrar como socios a las organizaciones de base y formar alianzas que permitan mejorar la calidad de la educación: cambios en modelos, formación de docentes, creación de modelos flexibles, adaptables a lo local, lo regional y lo sectorial.

Atender las fallas de los **sectores rurales**. Incentivar la permanencia de jóvenes en las zonas rurales. Evaluar políticas de gratuidad en cuanto a la formación en lo rural. Asegurarse de que la

población rural cumpla con requisitos mínimos de lectura y escritura y matemáticas para insertarse en los modelos productivos. Crear mecanismos de intercambio entre las experiencias de la educación popular o comunitaria y la educación formal impartida por el Estado. La educación popular tiene un gran potencial en iniciativas de educación en el sector rural en donde el Estado tiene limitaciones.

Centrarse en la **población juvenil en situación de mayor vulnerabilidad**, tal como los afro-descendientes, los indígenas, los desplazados y los jóvenes vinculados a situaciones de criminalidad. Abrir espacios con perspectiva de género. Concientizar a las empresas y al sector productivo de que ellos son parte de la formación. Fomentar el acceso de jóvenes a la oferta educativa, mediante programas *in situ*. Además de capacitación técnica, se debe también educar en habilidades para la vida (criterios de decisión y participación). Abordar las barreras de entrada por discriminación.



Durante el almuerzo, palabras del señor Brian Nichols, Jefe de Misión Adjunto, Embajada de Estados Unidos en Colombia

SESIÓN PLENARIA: Rutas para el escalamiento – cómo programas piloto de empleo para jóvenes aportan al diseño de programas a gran escala

Clara Inés Restrepo, Directora Adjunta, Programa *entra21*, IYF

Felipe Gil, Secretario de Educación, Alcaldía de Medellín, Colombia

Alejandra Solla, Directora Adjunta, Fundación SES, Argentina

Federico Ludueña, Coordinador de la Dirección Nacional de Juventud, Argentina

Moderado por **Susan Pezzullo**, Director de Aprendizaje, IYF



Mediante la presentación de dos proyectos *entra21* en proceso de ser llevados a mayor escala, la plenaria aportó aprendizajes sobre las ventajas, limitaciones y retos que tiene para gobiernos y organizaciones no gubernamentales, la formación de alianzas estratégicas que logren acceso a servicios de formación y de inserción laboral de calidad. Los programas presentados fueron “Jóvenes con Futuro” en Medellín (Colombia), que es la

experiencia a mayor escala del programa Joven Competitivo, y “Más y Mejor Trabajo” que se inició con el Proyecto Horizontes, de Argentina.

Los contextos específicos: Medellín, un contexto político de tres administraciones municipales que de manera continua **eligieron la inversión en educación como eje central** para la ciudad, con una visión desde la primera infancia hasta la juventud y edad adulta, desde la concepción de ciudad educadora. Y un contexto social y político de ofrecer **respuestas efectivas a la desmovilización y desarme de grupos** al margen de la ley, hecho que en un momento presentó ambivalencia entre quienes tenían las armas, por tener beneficios y mayores posibilidades frente a aquellos grupos poblacionales vulnerables que no habían tenido relación ninguna con las armas. Argentina, un **contexto de crisis** que implica generar estrategias y herramientas diferentes a las usadas

anteriormente, con consecuencias diferentes a las crisis anteriores, y con la visión de nuevas formas en los sistemas de cooperación. El reconocimiento del gobierno de la necesidad de un **abordaje integral a las políticas de empleo** para jóvenes en situación de pobreza, y con la participación de las organizaciones de la sociedad civil y de los mismos jóvenes. Entre los diversos grupos de jóvenes entre 18 y 24 años, el mayor desafío son los que no estudian ni trabajan.

Conceptos de escala: Ambos programas entienden la escala a partir del reto de cómo dar respuesta a gran cantidad de jóvenes. Esto no significa una labor masiva sino ir de lo pequeño a lo grande, mediante aprendizaje e innovación. Escala no es hacer más de lo mismo con más cantidad de personas. En la escala, cobran importancia los datos y las evidencias para argumentar la inversión, los análisis de costo – beneficio y las evaluaciones de impacto, para confrontar las hipótesis con las que se trabaja.

Dimensiones de la escala: En Medellín se han logrado capacitar a 7.190 jóvenes. El modelo consiste en un programa gratuito, de formación de 400 horas, que involucra práctica, formación en emprendimiento y en desarrollo humano, con jóvenes pobres en alto riesgo de involucrarse en grupos ilegales. El programa ofrece información laboral, intermediación laboral, acompañamiento y vínculo con otras ofertas institucionales, y brinda además, servicios de transporte, refrigerio, materiales y seguros. En la modalidad de Argentina, el programa consiste en un proceso de transferencia de las metodologías, la promoción de la empleabilidad y la estructuración de un sistema de monitoreo y evaluación para el aprendizaje. El modelo ofrece poner en funcionamiento oficinas municipales, fortalecer entidades de capacitación, convenios con cámaras empresariales y otras ofertas para que los jóvenes adquieran experiencia, continúen estudiando o se inserten en puestos de trabajo.

Ventajas de la escala: Incremento en la cobertura. Gestión para la inserción laboral. Profesionalización de servicios; superar vacíos de la oferta gubernamental. Aprendizaje sobre los roles de las entidades y sobre lo nodal y lo estructural. Incremento de las posibilidades de sostenibilidad.

Limitaciones y retos de la escala: En el caso de Medellín: el transitar parte del proceso con dos programas desarticulados (es decir, hubo una brecha temporal entre el proyecto piloto y el proyecto para llevar a escala), la discontinuidad en el personal de la Alcaldía, la poca proactividad de las ONG frente a las situaciones de los gobiernos, la falta de sincronización entre los tiempos de los diversos actores y las asimetrías en la relación. Durante la ejecución el reto era acordar qué es lo delegable por el gobierno y qué no lo es. La promoción y la interventoría debían ser asumidas por el gobierno, mientras que la matrícula, la selección, el control y el monitoreo eran delegados, y la atención a jóvenes era una labor conjunta. En el caso de Argentina: la tensión entre cantidad y calidad, el aceptar los límites de la acción en cuanto a lo controlable y lo que no lo es y la necesidad de reconocer otras complejidades. Responder a los retos de la deserción al inicio, los desajustes entre la oferta y las expectativas de los jóvenes, establecer acuerdos con el sistema educativo, la necesidad de ofertas previas a la formación profesional, la gestión administrativa del programa, la escasa capacitación de los tutores y los vaivenes políticos.

Desafíos, hoy. En el caso de Medellín: generar una política pública a través de acuerdos entre actores centrales, consolidar desarrollos institucionales de gestión para la inserción, visión estratégica para asociar programas y crear un instituto para el empleo en la ciudad. En el caso de Argentina, los desafíos son: formar tutores, acordar un sistema de monitoreo y evaluación e incrementar oficinas municipales de empleo.

Criterios de valor para la escala: Haber tomado un programa exitoso, bien evaluado. Respaldo internacional; gobierno aporta recursos para llevar el programa a mayor escala. Alianza entre gobierno, red de entidades de capacitación y cooperación internacional, en la que cada actor aporta lo que mejor sabe hacer. Tener en cuenta que cada socio tiene una visión de éxito del programa, sus intereses y percepciones sobre lo que es beneficioso para los clientes. Flexibilización y coordinación: tener en cuenta que la focalización no es la tendencia en las inversiones de los gobiernos; hacer más flexibles los modelos. Los lazos de confianza y relaciones interpersonales favorecen el trabajo en alianza. La existencia de una red de entidades de formación técnica y profesional. Para las entidades gubernamentales, en el caso de Argentina, el **valor agregado de trabajar con organizaciones de la sociedad civil** favorece la calidad, facilidad para acercarse al sector privado; tener una visión más integral de los jóvenes, de la mística, la pasión y el mayor conocimiento por parte de la comunidad. Y el **valor agregado para la sociedad civil de trabajar con entidades del gobierno** está en la posibilidad de mayor cobertura, la participación en la formulación de políticas y el aprendizaje.

SESIONES TEMÁTICAS

Involucramiento de empleadores

Roberto Medina, Gerente de Salud y Seguridad, BHP Billiton Metales Base, Chile

Freddy Pulgarín, Director de Competitividad, Cámara de Comercio, Medellín, Colombia

Héctor Quiteño, Director Adjunto, FEDISAL, El Salvador

Moderado por **Fabian Koss**, Director Unidad de Juventud, BID



En la sesión se destacaron las estrategias más efectivas desde la perspectiva de organizaciones de la sociedad civil y empresas, para tender puentes entre jóvenes y el mercado laboral, especialmente con jóvenes que tienen mayor dificultad para obtener un empleo y en iniciativas de mayor escala.

En el caso de FEDISAL, frente a un contexto en el que las políticas de empleo están centradas en adultos, existe poca cobertura de los programas nacionales y el estancamiento de la economía. Se ha logrado una valoración por parte de los empleadores de la red de centros de capacitación y se ha modernizado la gestión del empleo que corresponde a las entidades del gobierno. Las estrategias utilizadas son: intermediación, análisis del mercado, consultas a empleadores y pasantías. Se presta atención personalizada a los empleadores y según su demanda, se les apoya en la definición del perfil que buscan. A los jóvenes se les brinda orientación ocupacional a través de talleres y se les fortalece en habilidades básicas para la búsqueda de empleo. Con respecto al del mercado de trabajo, se realizan y divulgan estudios acerca de la demanda. Además, se consulta a empresas y se celebran convenios con ellas para que posibiliten pasantías para jóvenes. Los aprendizajes centrales de estas estrategias son: la importancia de la consulta permanente con empleadores, los proyectos requieren el trabajo en alianzas, la asistencia internacional es importante para especializar la profesionalización del trabajo en promoción del empleo, los grupos más vulnerables requieren soluciones específicas, hay que publicar los análisis y estudios de mercado y ajustar los programas de capacitación basándose en las entrevistas con empleadores y en los resultados de los estudios.

La Cámara de Comercio de Medellín participa en un trabajo de alianza público-privada, serio, sistemático, sostenido durante ocho años y con resultados. La estrategia ha consistido en una plataforma o aplicativo WEB en el que se realiza seguimiento e intermediación laboral entre jóvenes formados y empresas con vacantes. La Cámara de Comercio presta el apoyo tecnológico. En la fase del aplicativo se hace el registro, seguimiento e informes. En la fase 2, inscripción de empresas con vacantes, perfiles ocupacionales y vacantes por áreas. En la fase 3, aún por desarrollar, se busca profundizar en la intermediación, realizar intercambio de información y así operar efectivamente como puente entre jóvenes y empleadores, a partir del análisis del recurso humano formado por programas de capacitación y los puestos de trabajo en las empresas. Los aprendizajes centrales son: la credibilidad de los programas de capacitación es un certificado muy importante para jóvenes que suelen ser estigmatizados por los empleadores por proceder de barrios más vulnerables. El énfasis en los objetivos comunes entre gobierno y empresas, centrados en el bienestar y el crecimiento productivo. El aplicativo debe ser complementado con diversas fuentes de información y opera no como un fin en sí mismo sino como un medio para la inclusión productiva y la formalización empresarial.

En el caso de BHP de Chile, el programa nace por la necesidad de mejorar la productividad de los empleados. Se instauró el modelo de enseñanza por competencias de BCIT – Canadá, a través de un organismo técnico de capacitación a empleados, que posteriormente se abrió para capacitar a otros jóvenes mediante una escuela de oficios. Es un modelo educativo en el que al técnico se le prepara efectivamente para salir al mercado. La primera conclusión es que en la formación se requiere alto nivel a todo nivel. Se reconoce que la educación media técnica y profesional es aún de baja calidad, a pesar de que atrae a un 40% de los jóvenes con la promesa de empleo, que no siempre se cumple. Los docentes no son los más idóneos y no se están preparando para la empleabilidad. A partir de estos supuestos, la labor se ha orientado hacia los centros de capacitación que forman por competencias, enfatizando conductas, actitudes, valores, conocimientos, habilidades; tienen talleres con equipamiento y componentes reales; cuentan con instructores que tienen un mínimo de 5 años de experiencia industrial; evalúan competencias en el lugar real del desempeño. Las competencias laborales son aquellas con base en las necesidades reales de los negocios, a partir de lo que hacen. La formación técnica requiere ser modular, ajustada a las expectativas y posibilidades de los jóvenes, en el tiempo en que ellos puedan y quieran. Se facilita el nexo de jóvenes con la empresa mediante la capacitación en entrevistas y currículos y la invitación a empresas clientes para que contraten aprendices, a partir de por qué es productivo y rentable para ellas hacerlo. Es una estrategia que no reemplaza, sino que fortalece, la educación por parte del Estado. El reto central está en la necesidad de reformar currículos de manera concertada entre el gobierno, los centros de capacitación y los empresarios.

En las preguntas y comentarios, el plenario enfatizó la necesidad de aclarar muy bien los roles y funciones entre el Estado, los centros de capacitación, las organizaciones de la sociedad civil y las empresas. Precisar muy bien a quién corresponde la intermediación. Además, enfatizar la no división entre la formación en asuntos del desarrollo personal y la capacitación en la dimensión técnica, y más bien, tener una visión integral de la formación. La importancia de la generación de confianza en los empresarios y los gobiernos. El enfoque de educación para la vida, qué gente estamos formando, para qué sociedad. Las empresas tienen que hacer algo en la formación también, sin suplantarse al gobierno, sino para potenciar la formación, dando un paso atrás por el inadecuado nivel en que llegan los jóvenes. En un contexto de crisis, trabajar en la coyuntura y el mediano plazo, en los empleos temporales, buscar la reacción rápida de los gobiernos, pasantías, mayor coordinación entre los actores involucrados, hacer ajustes donde sea necesario y aceptar que el empleo es consecuencia, no causa, del buen funcionamiento de la economía. Es necesario hacer que el espíritu empresarial sea una política de Estado de largo plazo, pues no habrá empleos nuevos sin empresas nuevas y renovadas. No sólo crear empleo, sino prestar apoyo para mantener puestos

de trabajo. Ahora bien, las medidas a adoptar en la crisis dependen de cada contexto específico. Desde una visión empresarial, se sabe que las crisis son ciclos para el cambio y el aprendizaje.

Uso de Tecnologías para la Formación e Inserción de Jóvenes en el Mercado Laboral

Andrés Nuñez, Rector, Fundación Universitaria Panamericana, Colombia

Moderadora **Kate Raftery**, Vice-presidente Aprendizaje y Ciudadanía, IYF

Roberta Williams, Directora Ejecutiva, Centro Gilbert para el Desarrollo Agrícola y Rural (GARDC), Antigua & Barbuda

Andrés Williamson, Asuntos Jurídicos y Corporativos, Microsoft, Colombia



En la mesa se presentaron prácticas emergentes en el uso de tecnologías para facilitar el desarrollo de habilidades y conocimientos en los jóvenes desfavorecidos y prestarles apoyo para conectarse con empleos y con el mercado de trabajo.

GARDC forma parte de la iglesia metodista en del Caribe y en las Américas. Es una ONG que existe desde 1989 para entrenar a jóvenes y mujeres. Dio inicio a lo que se llama un centro de entrenamiento probeta-técnico y estableció una asociación con Microsoft permitiendo con ello abrir un nuevo mundo a la población atendida a partir del uso de las tecnologías. La finalidad del Centro es facilitar el aprendizaje a partir del uso de computadoras, y apoyar el desarrollo personal y el emprendedurismo. En cuanto al uso de las computadoras y las tecnologías innovadoras, se crea un mecanismo para insertar y atraer a los jóvenes. En tanto la utilización de éstas como una herramienta de entrenamiento, se ha permitido en el sector de la agricultura incrementar la productividad, y en el campo de las artesanías agilizar el proceso de diseño de moldes y patrones. Asimismo, el programa probeta intenta cubrir el uso de las nuevas tecnologías en los jóvenes rurales y una vinculación al programa de Empleo de Jóvenes del Caribe. Además, se está desarrollando un programa de capacitación en negocios a través de la conexión en línea que espera contar con la participación de todas las islas del Caribe.

Microsoft Company desarrolla Microsoft Solidario en Colombia, una estrategia de responsabilidad social que busca difundir la tecnología en las personas o grupos vulnerables y en pequeñas empresas para que ellas puedan desarrollar su potencial. El uso de las herramientas tecnológicas derrumba barreras en cuanto al acceso a la información; con ellas se trascienden los límites impuestos por las fronteras, llevando así el progreso a cualquier sitio del mundo. En Colombia, esta estrategia busca llevar centros de tecnología a comunidades vulnerables. En la actualidad, se ha logrado contar con los “centros poetas” que además de atender a sectores de la población con alto grado de vulnerabilidad social, llega a la población con discapacidad física o motriz. La experiencia lleva seis años en el país y a la fecha se han abierto 77 centros de tecnologías comunitarias, algunos de ellos asociados al programa “Mi Llave” que lleva esta experiencia a poblaciones desplazadas o actores que participaron en el conflicto. Este programa no solamente es para los jóvenes, sino para todos los grupos poblacionales, para que se sientan más incluidos. Además, se ofrecen otros programas de alfabetización digital a partir de materiales de entrenamiento en el sitio web de la compañía y que cuentan con acceso libre y gratuito. Ha venido trabajando además con las ONGs para que ellas hagan un uso adecuado y eficiente de las herramientas tecnológicas; estas instituciones reciben un porcentaje del software de Microsoft en forma gratuita para que lleven a sus comunidades centro de acción. Asimismo, se han lanzado dos iniciativas concretas: 1) brindar

herramientas gratuitas a quienes desean emprender negocios puedan iniciar sus propias empresas iniciativas; durante tres años se les capacita y se les permite utilizar las herramientas Microsoft gratis; 2) el trabajo mancomunado con el gobierno nacional con el programa Computadores para Educar; en éste se ha regalado el software a las instituciones educativas, el sueño de este programa es llevar un computador a cada uno de los niños de las escuelas públicas de Colombia. También se han emprendido campañas para la adquisición de herramientas tecnológicas a precios bajos para los maestros de las instituciones públicas y para los agentes de policía.

La Fundación Universitaria Panamericana lleva 30 años de experiencia en Colombia, enfocando su proceso formativo en los estratos 1, 2, 3 que representan los sectores más vulnerables de la población. Inicialmente, la formación era de carácter técnico; luego se pasó a lo tecnológico y ahora se cuenta con una oferta educativa a nivel superior. La institución busca o tiene como sueño llevar la educación a todas las zonas apartadas de la ciudad –Bogotá- o del país. La Fundación desarrolla el programa Aulas Digitales, en donde además de hacerse uso de la tecnología, se desarrollan contenidos para permitir que las personas aprendan sin necesidad de un profesor (p.ej. en las áreas de formación sobre informática, diseño y manejo de bases de datos). Este programa, se ha replicado e implementado en Chocó, Montería, Coveñas, además de Bogotá. La población que accede a estos procesos de formación que tienen una duración de entre 4 y 12 meses, además de aprender a utilizar las herramientas tecnológicas, decidía emprender o mejorar su competencia laboral: “aprender a aprender” a partir de disciplina. Se lograba que las personas adquirieran competencias transversales a las competencias adquiridas por el uso de las tecnologías de la información. El 65% de las personas que accedían a la formación eran mujeres, que no sólo lograban un reconocimiento en lo laboral, sino también en lo social. El proyecto fue financiado por la alcaldía mayor de Bogotá, pero con los cambios de administración. La financiación no continuó. Con estos antecedentes se ingresó al programa *entra21*, espacio que permitió articular la formación técnica con un proyecto de formación universitaria.

La International Youth Foundation está desarrollando una alianza con Nokia en Tanzania, la cual busca hacer accesible, a través del uso de las tecnologías de la comunicación – en este caso a través del teléfono celular – una educación de calidad. Por medio de esta herramienta, se facilita en las aulas de clase el acceso a contenidos multimedia. Además, se desarrollan planes de lecciones dirigidos a motivar a los niños y jóvenes a quedarse en las escuelas. La mayor dificultad consiste en que el programa sólo cuenta con un salón por escuela. Sin embargo, los profesores han sabido sobrepasar esta dificultad con el diseño de cronogramas y la definición de programas por cursos. Otra dificultad, es que las escuelas rurales de este país cuentan con los profesores menos calificados, por lo que fue necesario desarrollar procesos de capacitación para mejorar sus clases durante seis semanas. Además de educar y preparar a los jóvenes para el mundo laboral a través del uso de un teléfono celular, en algunos de los países se están llevando a cabo estrategias que permiten utilizar esta herramienta para enviar ofertas de empleo a través de mensajes. Otra estrategia importante ha sido la de escuchar la voz de los jóvenes en temas de opinión; por ejemplo, que a través de sus celulares envíen mensajes de texto de acuerdo a lo que opinan acerca de determinado tema. Por último, este programa se está tratando de extender a otros países en áreas de conflicto armado.

Las preguntas y comentarios de la plenaria giraron alrededor de: los públicos a los que van dirigidos los servicios, el papel del aula y del docente en los espacios del aula digital y los retos en el diseño de materiales y contenidos. Se enfatizó que lo digital no reemplaza, sino que apoya y complementa los espacios de intercambio y de formación, así como el rol del docente en calidad de tutor del aprendizaje. Al desarrollar contenidos como complemento al proceso de capacitación en espacios virtuales, se debe tener en cuenta que el diseño de juegos o herramientas prácticas resalten los contenidos teóricos. Con ello se busca hacer simulaciones de situaciones reales.

Los aprendizajes centrales de estas prácticas emergentes sobre el uso de las TIC son los siguientes:

- Es necesario adaptar y contextualizar las experiencias probadas en ámbitos urbanos a los sectores rurales .
- No basta la valoración de la herramienta; es fundamental generar capacidades para su eficaz utilización.
- Aprovechar las experiencias que los jóvenes están viviendo en el mundo de la tecnología.
- La importancia de coordinar las voluntades privadas y públicas con las necesidades sociales de las poblaciones socialmente vulneradas.
- La formación y el acceso a las herramientas tecnológicas no son de uso exclusivo de los jóvenes. Por el contrario, las estrategias que se desarrollan en cada una de las experiencias presentadas, buscan que éstas sean aprendidas por todos los sectores de la población.
- Las nuevas tecnologías representan una oportunidad para las regiones y poblaciones apartadas y vulnerables, ya que permiten superar las estructuras físicas para acceder a espacios de formación e intercambio con otros.
- La asociación con empresas productoras de software permite que la población joven o adulta se inserte en modelos autodidácticos con distintas variantes (artes, agricultura y educación básica, entre otras) a través de contenidos que responden a sus necesidades.

Construcción de alianzas público / privadas

Robyn Braverman, Directora, Save the Children, Colombia

Roberto Albisetti, Gerente de País, Corporación Financiera Internacional, Colombia

Jesús Andrés López Romero, Comunicador Social y Periodista de la Pontificia Universidad Javeriana (Colombia)



La mesa planteó las funciones, ventajas comparativas y contribuciones de cada socio y de la alianza para la formación y la inserción laboral de jóvenes. Se presentaron las experiencias de Save The Children, de la Corporación Financiera Internacional y de la alianza entre Empresarios por la Educación, la Cámara de Comercio de Bogotá, Colsubsidio e IBM.

Las alianzas presentadas desarrollan programas orientados a niños, niñas y jóvenes, habitantes de las zonas urbanas y rurales, pertenecientes a minorías étnicas en situación de exclusión y vulnerabilidad, en condición de discapacidad y en situación de desplazamiento forzado y a sectores urbanos de estratos socioeconómicos 1, 2 y 3 que no ingresan a la educación superior y se encuentran en el rango de la población económicamente activa.

Funcionalidad de las experiencias

Programas educativos especiales, que tienden a mejorar la calidad de la educación para niños en situación de riesgo y vulnerabilidad. Acceso a la educación, mediante la creación de programas para garantizar el acceso y la permanencia de los estudiantes de bajos recursos en el sistema educativo. Responden a la baja cobertura educativa en Colombia. Las estrategias se basan en la implementación de alianzas con universidades privadas (pej, Uniminuto) y con organismos de

crédito educativo estatal. Pertinencia de la educación – respuesta a las demandas del mercado laboral, mediante el apoyo a programas y carreras técnicas que responden a la demanda laboral del sector empresarial. Tienen una menor duración pero una vinculación más rápida al mercado. El ingreso a dichos programas no está relacionado con la calidad de la educación media recibida. Está dirigido a las personas que egresan de instituciones educativas de baja calidad. Las universidades que ofrecen los programas, los dirigen a los sectores de la población pertenecientes a los estratos socioeconómicos más bajos del país. Se busca la integración de las instituciones de enseñanza media con las de enseñanza técnica. El supuesto básico es que no es necesaria la formación del total de los jóvenes del país en estudios de investigación, desarrollo de conocimiento científico y adelantos tecnológicos. Un componente importante de los programas es la formación en un segundo idioma. Educación en valores: Adquisición de valores y habilidades que son reconocidos por los empresarios y les permitan a los niños, niñas y jóvenes insertarse en el campo laboral tales como el buen vestir y la buena comunicación.

Aprendizajes

La relación entre las ONG y el Estado se debe dar en términos del apoyo técnico de las primeras hacia las instituciones y los funcionarios y la elaboración de una serie de recomendaciones que les permitan al estado maximizar e invertir adecuadamente sus recursos. Otra manera de establecer relaciones es la realización de controles sociales a través del seguimiento de indicadores.

El impacto del programa es mayor cuando se va a una región y se trabaja por medio de alianzas. Para generarlas se debe aprovechar la posición y la credibilidad de las instituciones, su experiencia acumulada y su posibilidad de leer las ventajas y desventajas de los contextos. La creación de alianzas con instituciones de diferente naturaleza puede brindar una sostenibilidad financiera a las propuestas y programas.

Por lo general, los programas financiados por el sector privado desean ver la inversión de recursos en términos cuantitativos y con resultados rápidos, sin tener en cuenta que se invierte en un lapso de tiempo corto. Las actividades de seguimiento y de monitoreo se pueden viabilizar por medio de la cofinanciación de proyectos o programas.

La incidencia de las organizaciones en las administraciones públicas se hace necesaria para la creación de cargos especializados que atiendan las demandas de los sectores de la población diferenciales, como los niños, niñas y jóvenes en condición de discapacidad o en situación de desplazamiento forzado. También es necesario el acceso de los jóvenes a carreras técnicas a través del fortalecimiento de la infraestructura educativa de las universidades privadas y la creación de currículos flexibles para los jóvenes que trabajan y estudian.

Criterios claves para el éxito de las alianzas

La creación de un lenguaje que permita hacerle comprender al sector privado lo que se hará con el dinero que se invierte. Generación de conciencia en torno a la problemática de la niñez y la juventud a través de la inclusión de los trabajadores de las empresas en los programas que se implementan. Realización de estudios o seguimientos que visualicen las demandas del sector empresarial, la relación exacta entre los costos y los beneficios, las transformaciones en la vida de los niños, niñas y jóvenes, los tiempos adecuados de la intervención según cada actor y las coberturas que se desean alcanzar. Acoplamiento de los programas a las necesidades del mercado laboral. Articulación de los sectores a través de la creación de un fondo común con recursos públicos y privados que garanticen un mayor impacto y cobertura de los programas. Ruptura de las lógicas asistenciales y generación de alianzas donde todos los actores invierten y ganan.

SESIÓN PLENARIA: FOCALIZACIÓN EN LA ATENCIÓN DE JÓVENES CON MAYORES DIFICULTADES PARA OBTENER EMPLEO – prácticas emergentes para el apoyo a jóvenes en situación de alto riesgo

Moderadora **Wendy Cunningham**, Coordinadora: Children and Youth Unit, Banco Mundial
Paca Villanueva, Directora de Programas, ITDG, Perú
Mauricio Figueroa, Director, Ideas y Acciones para la Paz Quetzalcóatl, El Salvador
Ligia Margarita Borrero, Consultora Independiente, Colombia



¿Cómo integrar a los más vulnerables en el mercado laboral?

En América Latina y el Caribe más del 50% de la población juvenil está en “situación de riesgo”, desde tres perspectivas: (i) la persona cuyas circunstancias predicen un comportamiento de riesgo (ej. jóvenes que viven con violencia intrafamiliar o que viven en lugares vulnerados). (ii) la persona que lleva a cabo actividades negativas pero que todavía no sufre las consecuencias del riesgo (ej. consumo de droga o prácticas sexuales

riesgosas), (iii) la persona que está sufriendo las consecuencias: por ejemplo, adolescentes padres, jóvenes en la cárcel. Entendiendo el riesgo de estos tres factores, los más propensos a encontrarse en esta situación de riesgo son los jóvenes rurales o las mujeres de comunidades indígenas. Los jóvenes que adoptan un comportamiento de riesgo tienden a presentar varias situaciones de riesgo: dificultades para ingresar al mercado de trabajo en comparación con otros jóvenes y bajos salarios que más adelante repercutirán en el aumento de la pobreza.

Las características de quiénes son los y las jóvenes en mayor riesgo: las tasas de desempleo de las mujeres jóvenes son mayores que las de los hombres jóvenes. Los jóvenes rurales tienen menor formación formal y existe mayor inactividad entre los jóvenes no blancos (no asisten a la escuela y no trabajan); los jóvenes de nivel socioeconómico bajo tienen mayor dificultad para encontrar trabajo. Además de las limitaciones generales existentes para los jóvenes (poca experiencia laboral, poco conocimiento del mercado laboral, pocos recursos) existen limitaciones adicionales para los jóvenes más vulnerables: para las mujeres, los deberes de la casa limitan su disponibilidad para capacitarse; los jóvenes de áreas rurales tienen menos oportunidades de empleo en los mercados rurales; los ex-pandilleros, sufren discriminación por parte de los empleadores.

El Banco Mundial identifica **cinco barreras**:

1. De empleabilidad: son barreras que reducen las posibilidades de encontrar empleo por la falta de capacidades adecuadas: Carencia de educación básica (alfabetismo, matemáticas) y limitaciones en la oferta/ calidad de servicios educativos o en la posibilidad de asistir en la escuela.
2. En la búsqueda de empleo: son barreras que se crean por la falta de información y que aíslan a los buscadores de empleo de los posibles empleadores. Los jóvenes no cuentan con la información disponible sobre las ofertas y oportunidades de formación y laborales, lo que hace que los jóvenes en zonas marginales tengan menos vinculación con el mercado formal. Falta de

credenciales reconocidas, es decir, cada vez más los jóvenes provenientes de zonas vulnerables acceden a procesos de formación profesional en institutos informales no reconocidos.

3. Falta de demanda de trabajo: son barreras que limitan la disponibilidad de empleo. Hay pocos trabajos para los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral. Los jóvenes rurales no cuentan con oportunidades laborales. Los jóvenes sin experiencia laboral no pueden conseguir empleo – un círculo vicioso.

4. Falta de acceso al capital: aquellas barreras que perjudican las iniciativas de los empresarios / auto-empleados. La desconfianza de las instituciones financieras para ofrecer crédito a los jóvenes. Jóvenes en desventaja con menos experiencia laboral.

5. Normas y actitudes sociales: son barreras que limitan la formación de capacidades o flexibilidad en las horas de trabajo. Los jóvenes con desventaja tienen otros compromisos (cuidados del hogar, trabajar en la finca, falta de acceso al transporte).

Jóvenes que viven en zonas rurales

La mayoría de los jóvenes que viven en zonas rurales trabajan en chacras familiares donde no reciben salarios y repiten las mismas prácticas de los padres, las cuales conducen a producciones de baja calidad y a la agudización de la pobreza en la familia y en la comunidad. Se hace necesario incrementar el acceso de la población rural a los mercados de servicios rurales como posibilidad de superar la pobreza y la exclusión social. Jóvenes de los sectores rurales afectados por problemas agrícolas en zonas productivas. Se requieren políticas de empleo integradas a políticas agrícolas, con el enfoque diferencial para la población joven.



Carlos Gauto de CIRD/Paraguay comentando y preguntando.

Los principales factores de exclusión de este grupo: empleos de baja calidad, contratos informales, sin remuneración, baja calificación técnica, baja capacidad emprendedora, inequidad de género, migración, acceso restringido a comunicaciones y falta de oportunidades y alternativas.

Las estrategias que se están probando: competencias técnicas para el trabajo y el emprendimiento, cadenas productivas y organizaciones de productores. En este sentido, se recomienda: concentrarse en ámbitos con dinamismo y desarrollo en actividades agrícolas, identificar y formar jóvenes con potencialidad emprendedora, capacitar por competencias, apoyar planes de negocios y pasantías.

Jóvenes ex pandilleros

Dentro del contexto de acciones del gobierno salvadoreño orientadas al castigo y a la represión, enmarcadas en las políticas de seguridad nacional, las pandillas se tratan como parte del problema y no como parte de las soluciones requeridas frente a la violencia que vive el país. El proyecto que se emprendió colocaba a los jóvenes como sujetos de derechos para generar cambios significativos con ellos, especialmente, con jóvenes pertenecientes a pandillas, que han tenido conflictos con la ley y que viven en barrios que siempre han sido vulnerables.

El trabajo parte de un enfoque de desarrollo psicosocial, de ver a la persona en su ambiente (con su identidad individual y colectiva), permitiendo con ello involucrar al joven en diferentes procesos de tipo comunitario. Además, un proceso de formación técnico y laboral que les permite a los jóvenes

desarrollar habilidades para generar ingresos de manera lícita (mantenimiento y reparación de computadoras, serigrafía). Y el análisis y transformación de las relaciones de poder y violencia, que pueden desaprenderse para construir otra forma de resolver los conflictos que se presentan. El desarrollo de habilidades para la vida es sumamente importante para los jóvenes.

Desafíos para la inclusión de este grupo en el mercado laboral: incluir a la sociedad civil y a la población en las formas de elaborar y desarrollar políticas y programas junto con el órgano estatal. Cambiar el enfoque de que los jóvenes son el problema, por aquel que permita verlos como parte de la solución. Generación de ingresos dirigidos a aquellos jóvenes que tienen mayor carga de exclusión (tatuados, estigmatización por el cabello, por lugar de residencia...).

Mujeres jóvenes, pobres, cabezas de hogar

El programa se creó dentro de las acciones del Plan Colombia para mitigar la crisis de los años 90 que afectó a los estratos más pobres y excluidos. Estuvo dirigido a jóvenes de niveles del SISBEN 1 y 2, en las 7 principales ciudades del país (Medellín, Barranquilla, Cartagena, Manizales, Bogotá, Bucaramanga y Cali), dedicado a brindar capacitación en oficios semi calificados, contando con la demanda de las empresas y a fortalecer la oferta de formación y entrega de un subsidio diario de asistencia (p.ej. madres con hijos menores de cinco años). Mediante el programa se logró desarrollar el programa con enfoque de género, ya que las mujeres jóvenes tenían un mayor grado de vulnerabilidad. En ellas, el programa mejoró su autoestima y su empleabilidad formal, mejoró la calidad del empleo, aumentó sus ingresos e hizo posible el acceso de las mujeres a la educación superior. Esto es lo que se considera como empoderamiento de la mujer..

DEBATES DE MESA REDONDA

¿Cuáles recomendaciones sobre el tema de empleabilidad juvenil se formularían a los donantes, a los gobiernos o a los empleadores, sobre lo que hay que hacer o dejar de hacer para poner en práctica oportunidades de empleabilidad para grupos de jóvenes vulnerables?

Mujeres jóvenes en situación de pobreza

Más programas de empleo para jóvenes. Se pueden replicar experiencias pasadas y aprender de ellas. En el diseño de programas, tener en cuenta la capacitación en habilidades para la vida. Prestar servicios para el cuidado de hijos. Tener en cuenta el entorno familiar, el esposo. Crear una red social entre las mujeres. Aumentar la autoestima, el liderazgo y la independencia. Tener una aproximación coordinada entre donantes, y promover el monitoreo y la evaluación.

Jóvenes vinculados a hechos de violencia

Tener en cuenta en los proyectos las necesidades específicas según las condiciones de vulnerabilidad que rodean a los jóvenes: p.ej. grupos de alto riesgo inmersos en la violencia, pandillas, producción, comercialización y consumo de drogas. Estas condiciones implican procesos más largos y una tutoría más cercana y más intensa, y no tratarlos con los mismos tiempos y las mismas estrategias que se utilizan con otros jóvenes. Generar procesos más que ejecutar acciones.

Los enfoques de los programas deben tener en cuenta enfoques diferenciales según el género y a quién afecta: todo se mira desde un enfoque de prevención. Cuando incluimos el enfoque de violencia social, intentamos descifrar a qué tipo de violencia nos estamos refiriendo, ya que afecta a la mujer y al hombre de manera diferente. Tener en cuenta un enfoque desde la perspectiva de la masculinidad.

Estrategias para abordar la construcción de subjetividades de los jóvenes: Trabajo en el proyecto de vida y pensar en qué es lo significativo para la vida de los y las jóvenes. Las armas dan poder, visibilidad, de igual forma el narcotráfico. Es necesario redefinir el valor de la vida y de la muerte. ¿Cómo hacer un programa competitivo cuando los trabajos ilícitos les generan a los jóvenes mayor rentabilidad que la obtención de un empleo legal ¿Qué otras oportunidades se pueden generar? No se trata de llevar formulas mágicas a la comunidad.

Integración de estrategias que no sólo se fundamenten en la adquisición de un empleo sino en la transformación de símbolos y signos que aluden a la imagen de la violencia socialmente legitimada. Tener en cuenta la neurología de los jóvenes en términos de la atracción por lo ilícito, la manera en la que estamos pensando aquí es un poco tradicional, no se piensa en el arte, no se piensa en la producción, comercialización ni consumo de cultura. Para los jóvenes rurales quizás es más difícil. Como potencializar la atracción de los jóvenes por el riesgo. Como especialistas también tomamos imágenes de la prensa, que se van instalando en la imaginación. Acercamiento con los medios y producto de acercamientos más respetuosos con la realidad.

Construcción participativa de los programas: Las estrategias y acciones del proyecto deben ser construidas con la participación de la comunidad, ampliar la mirada del experto, pensar cómo se genera un proceso.

Anticiparse a las tendencias del contexto económico: definir un análisis de coyuntura, las demandas del mercado laboral, las condiciones laborales que van a dar lugar a la firma del Tratado de Libre Comercio. Por ejemplo, ¿qué consecuencias tendría en el Perú la erradicación de las zonas cocaleras?



Cada uno de los proyectos debe tener una estrategia de creación de redes de apoyo: coordinación con otros ámbitos institucionales, una articulación real en enfoques y estrategias, no sólo para los beneficiarios sino para las instituciones mismas.

Acceso a los recursos provenientes de la cooperación internacional y de los organismos multilaterales. Las grandes organizaciones e instituciones captan la mayor parte de los recursos. Por lo tanto, es necesario ampliar las posibilidades de acceso a los recursos y ajustar los términos de referencia a los saberes de las comunidades.

Sostenibilidad, costos y beneficios: preguntarse sobre las condiciones en las que crecen y viven los jóvenes. Lo que los empresarios pedimos es saber cuánto tiempo tenemos que ayudar a los jóvenes. Búsqueda de un equilibrio, ¿cuál es la eficiencia de la ayuda?. Concertación entre los actores, inclusión de las organizaciones sociales. Compromiso en políticas públicas, ¿cómo mejorar el talento humano?, ¿cómo ayuda la empresa y cómo favorece?

Jóvenes que viven en zonas rurales

A los gobiernos, donantes, organizaciones de la sociedad civil y empleadores se les recomendaría diseñar e implementar estrategias basándose en las necesidades y expectativas propias de los jóvenes rurales: no crearles sus necesidades, sino crear estrategias de corresponsabilidad entre lo privado y lo público y reconocer las diversidades étnicas y culturales al momento de implementar programas o proyectos.

Al gobierno, se le recomienda que los contenidos de formación contemplen el contexto de la zona y hagan énfasis en su potencial. Potenciar los recursos de las zonas con el fin de ampliar la oferta, no incrementar los monocultivos y mejorar la integración entre los ámbitos local y nacional.

A los donantes, se les recomienda no duplicar esfuerzos, recuperar las experiencias exitosas de acuerdo a los contextos, generar capacidad instalada en la región para que la comunidad se empodere y continúe los proyectos una vez se retiren los donantes. Que los proyectos contemplen el desarrollo de competencias básicas (lectura y matemáticas), y sean considerados como una inversión económica y social y no solamente como asistencia social. Además, adelantar estrategias de acompañamiento después determinar la formación para lograr la sostenibilidad. Teniendo en cuenta que los proyectos rurales son más costosos que los de la zona urbana, los donantes deben destinar recursos para la movilidad de los jóvenes (subsidios, transporte, etc.)

A los empleadores se les recomienda estrechar los vínculos con los procesos de formación de empleo.

En general, es necesario tener en cuenta que se necesitan alianzas, donde los actores locales jueguen un papel central. Reconocer que las asociaciones y el vínculo familiar son fundamentales. Trabajar para que el joven tenga una opción económicamente viable para quedarse y asumir una nueva visión del medio rural (vivir en el campo no solamente es trabajar la tierra). Llevar la formación profesional al campo. El emprendimiento y el acceso a la tierra con acceso a micro-crédito y generar valor en cadenas de producción. Crear las condiciones para poder permanecer en la zona rural si se quiere. Proyecto piloto en las zonas más vulnerables, con educación secundaria especializada. Tendencia al agro, no sólo técnica sino empresarial. Promover las asociaciones de jóvenes rurales y promover la asociación a grandes cadenas productivas. Los plazos y tiempos para trabajar con la juventud rural deben ser más extensos para que sean sostenibles. Involucrar a la familia del joven en todos los proyectos. Generar proyectos de vida con jóvenes y orientarlos para que fomenten el valor del medio rural. Evitar que el joven perciba la migración como la única opción para mejorar su vida. Crear procesos de capacitación cercanos a los medios rurales, descentralizados y especializados, acordes a la vocación regional. Desarrollar metodologías y sistematizaciones, para poder influir con los donantes para que los proyectos buenos sean sostenibles y replicables.

Jóvenes con discapacidades

La estigmatización y la exclusión son quizá el principal obstáculo que enfrenta este grupo poblacional para su empleabilidad. Obstáculos que se explican, en parte, por el desconocimiento acerca de este grupo, por los estereotipos culturales acerca de lo “normal” y por la falta de herramientas para apoyar y promover el desarrollo de jóvenes con discapacidades. Esto se une a la falta de recursos para la movilidad, la formación y la promoción.

Para promover la empleabilidad de estos grupos, se recomienda a los gobiernos que: ofrezcan incentivos tributarios a los empleadores; desarrollen programas culturales que permitan un cambio de mentalidad sobre las discapacidades; incluyan a estos jóvenes en los ciclos e institutos regulares de educación y formen docentes para que puedan educar a jóvenes con discapacidades en ambiente de aprendizaje con otros jóvenes. Visibilizar las capacidades y desafíos, y generar una infraestructura física especialmente adaptada que les permita accesibilidad y movilidad.

A los donantes, se les recomienda que mire la cooperación con este grupo como una contribución al desarrollo. Que se exijan más recursos, se formulen indicadores que midan compromisos con enfoques diferenciales hacia este grupo y se instalen capacidades en diferentes entidades para trabajar con personas con discapacidades.

A los empleadores, como parte de la agenda de su responsabilidad social, informarles acerca de las competencias de este grupo para el empleo (ambientes cálidos, reto para la producción), generar cuotas para llenar vacantes y promover el desarrollo tecnológico que favorezca la inclusión de este grupo.

En general, además, profesionalizar el trabajo para el grupo de jóvenes con discapacidades, vinculándolos a universidades y entidades de formación laboral. También son importantes los programas de sensibilización en todos los ámbitos: familia, escuela, transporte y empleadores.

SESIÓN PLENARIA: Aprendizaje y evaluaciones de impacto. Su contribución al incremento de nuestro conocimiento sobre los programas de empleo para jóvenes

David Newhouse, Economista Laboral, Protección Social, Banco Mundial

David Rosas Shady, Especialista Laboral, Banco Interamericano de Desarrollo

Susana Pezzullo, Directora de Aprendizaje, IYF

Andrea Molina, Economista, Ministerio de Desarrollo Social, Ecuador



Consideraciones preliminares

Los resultados son los efectos de los programas que son atribuibles a su gestión e implementación de manera directa, mientras que los impactos requieren evaluaciones específicas que permitan analizar y diferenciar qué es atribuible a los programas y qué no.

Las evaluaciones con grupos de control son aquellas que se realizan comparando a los grupos que pasaron por el programa con los grupos que no pasaron por el programa, con similares características. Se utilizan para medir el impacto de las intervenciones. Estas evaluaciones son importantes para que los donantes conozcan los efectos que se pueden atribuir a los programas financiados y a las inversiones realizadas. Determinar, además, aprendizajes a partir del trabajo sobre indicadores y hacerlos más eficientes, menos caros y más informados acerca de lo que funciona. Es necesario constatar en cuáles contextos son más efectivos los programas y cómo invertir en los más eficientes y eficaces.

¿Por qué evaluar el impacto?

Los recursos son limitados. Se necesita constatar lo que funciona y lo que no funciona. No toda acción, por bien intencionada que sea, deja siempre algo positivo. Es necesario realizar acciones con impacto netamente positivo. Se necesita información que pueda ser utilizada para fortalecer la sostenibilidad y el crecimiento de programas en mayor escala. La comunicación de los efectos de los programas permite mayor apropiación de quienes participan en ellos, y mejor entendimiento del valor agregado. La evaluación creíble es un bien público. La evaluación hace que el aprendizaje se base en resultados.

¿Qué y cómo evaluar?

En los programas de capacitación laboral, es posible evaluar la obtención de puestos de trabajo, los ingresos obtenidos, la calidad de los trabajos, entre otras cosas. En la evaluación de impacto es recomendable revisar en la literatura cuáles programas han sido estudiados, cuáles evaluaciones existen y comparar si hay variación en los resultados de las diversas evaluaciones. Las evaluaciones con diseños experimentales y cuasi experimentales ofrecen mayor certeza en los resultados. La

evaluación de impacto con beneficiarios permite comparar el antes de (ex ante) y el después de (ex post), comparado a la misma medición en un grupo de jóvenes que no participaron en el programa. La información se complementa con la triangulación de opiniones a través de grupos focales y otros métodos para recolectar datos y informaciones.

Es deseable que la evaluación de impacto se realice mediante diseños experimentales, es decir con un grupo de control escogido al azar para que el perfil del joven participante sea el mismo que el de un no-participante.

Aprendizajes sobre capacitación laboral, a partir de evaluaciones realizadas

Se presentó la evaluación de PRODECAP (México) y CHILE JOVEN (Chile), entre otros programas. La revisión de la literatura y estas evaluaciones, dejan algunos aprendizajes.

En América Latina, los programas para jóvenes presentan mayor impacto que en otros países. Las instituciones se mueven más por la oferta, orientadas a adultos. Los jóvenes no han sido tradicionalmente las poblaciones a las que se atiende.

La capacitación laboral contribuye a mejorar la situación laboral en ciertos grupos de jóvenes, según género, región y edad. De la capacitación laboral no se puede esperar grandes retornos en términos económicos, en el corto plazo. Los programas de capacitación laboral no resuelven problemas estructurales. Éxito modesto a costo modesto.

Los programas de capacitación laboral que funcionan están orientados a las necesidades de la demanda, forman parte de una estrategia integral del mercado laboral y consideran la economía política de los sistemas nacionales de capacitación.

Lo que aún no sabemos sobre capacitación laboral

- No se explican las razones de los impactos -- si fue la práctica o la formación.
- No se sabe si los programas de capacitación laboral van a funcionar en períodos de crisis.
- No se sabe si los programas de capacitación laboral aumentan el capital humano de los jóvenes.
- No se sabe cuáles son los impactos a largo plazo.

Aprendizajes sobre evaluación

- En la evaluación, es necesario realizar cambios de mentalidad, a partir de la misma selección de jóvenes. Cambiar los criterios de elegibilidad, no sólo los “mejores” jóvenes, y entender la importancia de las selecciones aleatorias a partir de un grupo grande de jóvenes elegibles.
- En la evaluación de proyectos de escala con participación mayor de una instancia pública, aparecen las relaciones asimétricas entre ONG y entidades de gobierno. Los gobiernos tienen formas especiales de selección, que no coinciden siempre con los criterios técnicos.
- En la evaluación, influyen relaciones de poder, procesos de toma de decisiones, capacidades para hacer selecciones aleatorias.
- Los grupos de control traen algunos dilemas éticos y políticos, al no incorporar en los programas a grupos que son sólo tenidos en cuenta para la medición, a manera de laboratorio, en contextos de premura.
- Una buena evaluación está ligada a una buena implementación. Identificar de manera específica en cuáles momentos es necesaria una evaluación. No se trata de evaluar por evaluar.
- Combinar diferentes visiones y buscar las mejores maneras; no hay condiciones ideales.

SESIONES TEMÁTICAS

Temas críticos sobre selección y retención en programas que trabajan con jóvenes en situación de alto riesgo

Claudette Richardson-Pious, Directora Ejecutiva, Children First, Jamaica

Paca Villanueva, Directora de Programas, ITDG, Perú

Andrea Nuñez, Rector, Fundación Universitaria Panamericana, Colombia

Moderado por **Juan Carlos Hernandez**, Oficial de Programas, IYF



Jóvenes con los que se trabaja

En Jamaica el programa se implementa con jóvenes que tienen historia en actividades ilegales; en algunas ocasiones presentan problemas ante la ley. El 64% de ellos son hombres que dejaron la escuela y no están vinculados a ninguna institución o estructura social. La mayoría son analfabetos, en sus viviendas no existe la conexión a servicios públicos y no están registrados en los sistemas civiles del estado.

En Perú se trabaja en áreas que pertenecen a la selva. Son jóvenes rurales, con diferencias culturales, como el idioma; son hombres y mujeres entre los 16 y 29 años, madres y padres de familia; se dedican a las actividades agrícolas, no han terminado la escuela y poseen pocas oportunidades para acceder a la educación superior. Sus viviendas son fabricadas con tapia y techo de palmera, sin conexión a servicios públicos; son jóvenes que tienen deseos de migrar a las zonas urbanas en busca de un mejor trabajo o continuidad de sus estudios.

En Colombia el programa se desarrolla con jóvenes urbanos entre los 18 y 29 años, algunos han sido desplazados por la violencia, fueron reinsertados o han desertado del sistema educativo. El 60% son mujeres que en promedio cohabitan en sus viviendas con 7 personas y toda su familia vive con, aproximadamente, 300 dólares al mes.

Procesos de selección y promoción de los jóvenes para el ingreso a los programas

Generación de espacios de diálogo e intercambio: Se mantienen conversaciones en ocasiones personalizadas con los jóvenes acerca de sus propias experiencias y de lo que podrían ganar al participar en el proyecto. Se identifican las motivaciones de los jóvenes según sus características y condiciones y en algunos programas los mismos jóvenes son responsables de vincular a sus pares.

Promoción de las artes y las prácticas culturales: Identificación de la cultura, la música y el teatro como uno de los factores que moviliza la participación de la comunidad.

Uso de los medios de comunicación: Uso de la televisión por cable para la transmisión de mensajes de invitación. Creación de afiches, rotafolios o entrevistas radiales por medio de un lenguaje

cotidiano exponiendo las bondades de los proyectos. Programas radiales elaborados por los mismos jóvenes. Georeferenciación de la población según estratos socioeconómicos a la que posteriormente se le entregan afiches y volantes. La pregunta tiene que ver con el cómo no generar mayores expectativas frente a las posibilidades reales de vinculación de los jóvenes.

Formalización de la comunicación con los jóvenes: Se realiza a través de comunicados escritos donde se les informa a los jóvenes en que etapa del proceso de selección se encuentran, la hora y el día de las reuniones o los compromisos adquiridos.

Romper con la imagen que se tiene de las evaluaciones: Los procesos de evaluación en las comunidades rurales no son tan usuales y generalmente se presenta resistencia a ello. Como solución se plantea la vinculación de las propias organizaciones para evaluar el grado de identificación de los jóvenes con sus comunidades y el interés que tienen por asociarse.

Estrategias que garantizan la permanencia de los jóvenes en los programas

Estrategias de promoción de la Salud Sexual y Reproductiva, el cuidado de los hijos y la salud: conformación y fortalecimiento de redes de apoyo familiar que les permitan estudiar a los jóvenes; creación de centros especializados para el cuidado de los hijos; implementación de estrategias de promoción y prevención en salud y programas de salud sexual y reproductiva.

Garantía de movilidad para asistir a las sesiones de formación: Acercamiento de la institución hasta los barrios; no se entregan estipendios ni subsidios a los estudiantes; se cambia esto por la cobertura. Negociación con los empresarios del transporte para abaratar los costos.

Empoderamiento del programa por parte de los jóvenes: Promoción de valores como la autodisciplina y la responsabilidad; generación de habilidades para el trabajo en grupo y la cooperación; promoción de intercambios de experiencias donde los jóvenes puedan exhibir lo que han hecho. Realización de eventos de lanzamiento del proyecto para que los jóvenes sientan que es un compromiso el que han asumido. Coherencia y persistencia en las propuestas que se les hacen y claridad en los deberes y derechos que ellos tienen.

Fortalecimiento de las redes de apoyo: Negociación con los actores armados a través de conversaciones con los líderes de las pandillas o grupos para que permitan desarrollar las actividades. Reuniones con los padres y madres de familia donde se socializan los avances, los logros o las dificultades. Apoyo psicológico permanente en casos de violencia intrafamiliar.

Incentivos económicos por la permanencia en el programa: Los apoyos complementarios por demanda se dan de manera controlada, teniendo en cuenta las necesidades.

Monitoreo permanente de la asistencia de los jóvenes al proceso de formación: Toma de medidas correctivas, uso de visitas personalizadas a los hogares, diálogo con sus familias o con sus esposos.

Generación de currículos alternativos y flexibles: Elaboración de proyectos de vida, fortalecimiento de la autoestima, aumento de las expectativas y proyecciones, trabajo en relación a la ciudadanía y competencias laborales y de nivelación académica y formación en el uso de las TIC. Alianzas con las instituciones de educación superior para dar continuidad al proceso.

Emprendimientos: creando su propio empleo a través de una microempresa

Moderado por **Elena Heredero**, Especialista de Proyectos, FOMIN/BID

Adair Cano, Joven empresario, Colombia

Sergio Drucaroff, Investigador, Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina

Raquel María Pastora, Directora de Programas, Fundación León 2000, Nicaragua

Andrew Fiddaman, Director Gerente, Youth Business International, Reino Unido



Situación del emprendimiento juvenil en América Latina.

Sólo el 13% de jóvenes de la región tiene iniciativas de emprendimiento por vocación. Factores que operan sobre la creación de nuevas empresas: el sistema educativo (dotar de capacidades emprendedoras, como trabajar en equipo), la valoración del empresario donde estos emprendimientos nacen. El ámbito donde adquiere competencia es en el

trabajo; allí identifican ideas de negocio. Se identifican dos modalidades de emprendimiento: por vocación, que en el caso de AL sólo corresponde al 8% de los jóvenes, y emprendimiento por obligación:

Emprendimiento por necesidad	Por vocación
Motivación: generar ingresos por situación de desempleo, se crean otras expectativas	Motivación: logro, desarrollo profesional, independencia, lucro
Tránsitos: menos ámbitos donde desarrollan capacidades, menos escolaridad	Tránsitos: Mayor nivel de escolaridad, transitaron en ámbitos para desarrollar capacidades (trabajo previo+ importante+ universitarios)
Redes sociales menos desarrolladas (menor acceso a información de mercado y tecnología)	Acceden a recursos de información y tecnología utilizando más sus redes
Menor acceso de financiamiento (menos fondos propios y acceso a externos)	Se apalancan en las redes sociales y familiares para obtener financiamiento
Programas dirigidos a estratos bajos o a emprendedores por necesidad Los programas están dirigidos a capacitación y entrenamiento en habilidades técnicas / productivas y capacidades emprendedoras	Su formación está dirigida a capacidades emprendedoras
Promover las asociaciones y fortalecer los equipos emprendedores: trabajar sobre la motivación Micro finanza	Asesoramiento con empresarios Financiamiento: crédito e inversores Casos relevantes

Factores influyentes en el emprendimiento

Integridad de la intervención, que incluye financiamiento, fomento de redes, asistencia y capacitación.

Existencia de alianzas institucionales, cooperación pública y privada, para identificar necesidades y desarrollar ideas creativas.

Políticas en los ámbitos locales y nacionales que favorezcan el emprendimiento, con un marco institucional sólido, abordaje sistémico.

El emprendimiento en los jóvenes es un proceso difícil, que puede fracasar con el primer intento, pero no se está preparado para el fracaso. El éxito de una idea emprendedora depende de la pasión, convicción y confianza por lo que se quiere hacer más la inspiración.

Inicialmente, se puede empezar como un emprendedor por necesidad, pero la existencia de un buen proceso de capacitación y servicios de apoyo de calidad al corto y al mediano plazo puede llevar a que éste se convierta en un emprendedor por vocación.

Los jóvenes al iniciar su proceso emprendedores encuentran con dificultades, tales como: la desconfianza por parte de los entes financiadores, el acceso a préstamos, la estigmatización por pertenecer a poblaciones vulnerables, no contar con procesos de seguimiento luego de la formación Crédito. Las entidades crediticias deben crear nuevas alternativas para los jóvenes emprendedores; ver a los jóvenes como microempresarios no es algo fácil. Flexibilizar los requisitos y modificar las políticas crediticias para que los jóvenes puedan acceder a los créditos.



Juan Vásquez de CAPLAB/Perú comentando y preguntando

Enfoques prometedores para facilitar la transición Escuela – Empleo para jóvenes desfavorecidos

Liliana Obregón, Coordinadora, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, Colombia

Carmen Masías, Directora Adjunta, Centro de Información y Educación para la prevención del abuso de drogas, CEDRO, Perú

Gemma Moses, Directora de Capacitación, RISE, Santa Lucía

Moderado por **Kate Raftery**, Vice-presidente Aprendizaje y Ciudadanía, IYF



La mesa pretendió responder a interrogantes en torno a las limitaciones para una exitosa transición entre escuela y trabajo; el momento más oportuno para el inicio de la búsqueda de trabajo y cómo superar distancias entre la educación formal y el mundo del trabajo.

La experiencia en torno a la erradicación del trabajo infantil destacó el aporte que hacen los sistemas de información y las investigaciones de alto nivel para el desarrollo de políticas públicas, el

reconocimiento y réplica de experiencias que han tenido impacto en la transición y el diálogo y cooperación interinstitucional. Es muy importante cuando las investigaciones se realizan en forma comparada entre diferentes países de la región, para medir impactos en la disminución del trabajo infantil, el trabajo decente de jóvenes, la disminución del empleo a edades más bajas, el aumento de la asistencia escolar y el incremento de la participación de jóvenes en actividades económicas, la proporción de niños que no están estudiando ni trabajando, los cambios entre diversos grupos étnicos. Como aprendizaje: juntar educación relevante y trabajo decente, así como investigación y

trabajo de campo y educación y trabajo con protección social son factores centrales para una adecuada transición entre escuela y trabajo.

En la experiencia de CEDRO, las estrategias de éxito para la transición fueron: trabajo con grupos organizados, focalización en escuelas masivas en barrios con altos índices de violencia, la asociación con universidades y la focalización para dar respuesta a situaciones específicas. Además, integrarse a programas con amplia cobertura y bastantes recursos, anteponerse y proponer formas alternativas que respondan a las necesidades de las escuelas. También, el trabajo con gobiernos locales, para dejar capacidad instalada, y la participación de familias y organizaciones. Como retos: no mirar sólo los empleos clásicos, sino asumir las alternativas emergentes a partir de los intereses y gustos de jóvenes, revisar currículos, sensibilizar a empresarios en el sentido de lo que es el propósito común, manejar tiempos plurales, realizar diagnósticos de percepciones y vincular las dimensiones afectivas y psicosociales en las intervenciones.

En el caso de CARE y RISE en Santa Lucía, las estrategias que han mostrado resultados positivos para la transición entre escuela y mundo de trabajo son: 1) Entrenamiento técnico y vocacional, vinculado a la implementación de nuevas tecnologías y a las habilidades básicas para el acceso al trabajo, 2) Promoción de actitudes positivas hacia los mismos jóvenes mediante el desarrollo de habilidades para la vida, el desarrollo personal, 3) Apoyo a pequeños negocios de jóvenes, desde su arranque, 4) Apoyo psicosocial a jóvenes con situaciones específicas de abuso de drogas, violencia familiar, embarazos, etc., 5) Involucramiento de jóvenes en actividades deportivas, culturales y comunitarias, y 6) Servicios de asistencia en alimentación, vestuario y otros subsidios.

Como conclusiones en torno a transición escuela - trabajo: el diseño curricular por competencias ha mostrado ser un factor que influye en el mejoramiento de la calidad de la educación. Es fundamental contar con profesionales especializados para situaciones específicas y orientación vocacional. Aprendizajes ligados a los entornos comunitarios, posibilidades de acción y práctica y actividades productivas. No es posible separar la educación de la calidad del acceso a los empleos. Diferenciar la transición para jóvenes escolarizados de la transición para no escolarizados. Condiciones y herramientas diferentes.

¿Cómo lograr un mejor aprovechamiento de recursos de monitoreo y evaluación para el aprendizaje?

Moderadora **Susana Puerto**, Economista, Youth Employment Network (Suiza)

Sofía Starnfeld, Directora de Programas, Fundación Educate, Ecuador

Marcela Arellano, Directora de Programas, Fundación Chile, Centro de Innovación y Capital Humano, Chile

María Elena Nawar, Especialista de Proyectos, FOMIN/BID



Los proyectos, programas e iniciativas que se socializan buscan generar efectos en su entorno. Las acciones tendientes a mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes deben integrar sistemas de medición y verificación a través de los cuales hacer seguimiento a sus avances en cada etapa y nivel, caracterizar a las poblaciones a las que se acompaña y generar lecciones aprendidas que permitan mejorar diseños de propuestas futuras y elaborar recomendaciones de política pública

a través de las cuales calificar el diálogo entre actores de diversa naturaleza alrededor de las mismas.

Con el fin de aclarar algunos puntos se avanzó en resaltar las principales diferencias entre el monitoreo y la evaluación. Entre ellas vale la pena destacar:

Monitoreo	Evaluación
Es un sistema para identificar objetivos y estrategias, resultados intermedios, actividades, indicadores, tiempos de evolución de los proyectos. Es permanente.	Es una acción que busca ajustar las acciones y mejorarlas. Requiere una línea de base. Sirve para gestionar la consecución de recursos. Herramienta óptima para socializar los resultados alcanzados. Puede desarrollarse antes, durante y/o después de la ejecución de proyectos.

En la experiencia “Jóvenes productivos” llevada a cabo en Ecuador y apoyada por la iniciativa *entra21*, los ejes de la base de esta propuesta se resumen en: i) Desarrollar el capital humano a través de la educación intensificando el papel de las Tecnologías de la Información y Comunicación; ii) Mejorar la calidad de la educación a través de la evaluación de su estado y experiencias y; iii) Promover oportunidades para el desarrollo de los jóvenes generando capacidades y competencias en ellos para la inserción al mundo laboral.

Dentro de este marco, la experiencia a la que se hace referencia consta de dos fases: la primera buscaba capacitar a un conjunto de jóvenes de Guayaquil y Quito en el área turística, mientras que, la segunda fase, en desarrollo, busca vincular a jóvenes desvinculados del sistema formal de educación al mundo laboral. La implementación del M&E ha permitido consolidar fundamentalmente un sistema de gestión de la información, desde el cual la organización ha mejorado sus procesos de seguimiento a los proyectos, al ser éstos más sistemáticos y oportunos. Uno de los logros más importantes del M&E es el de generar aprendizajes en distintos momentos de la gestión de los proyectos; permite mejorar el seguimiento en el tiempo real de los éstos, el diseño de proyecto con mayor grado de calificación y la toma de decisiones con base en información confiable. Y ha servido como una herramienta que incrementa las capacidades de negociación de la organización con socios estratégicos y aliados para la consecución de recursos y para el trabajo conjunto.

En la Fundación Chile, se destaca que el rol de la fundación es el de coordinar el desarrollo de capacidades de otros y sus objetivos de trabajo se concentran alrededor de: i) La transferencia de tecnología y capacidades para la innovación para los jóvenes dentro del sector productivo; ii) La innovación en competencias de empleabilidad y habilidades para la vida vía propuestas de formación de formadores, y iii) El desarrollo de proyectos pilotos de empleabilidad tendientes a proyectar insumos de política pública.

El M&E ha tenido como utilidad:

- Permitir ajustar y cualificar el diseño de los proyectos de acuerdo a las lecciones aprendidas en la implementación de aquellos ya ejecutados.
- El levantamiento de líneas de base no sólo interesa por su utilidad para medir cambios en las condiciones de la población a la que acompañan, sino que también posibilita caracterizar a las poblaciones con las que trabajan.
- Permite ajustar los modelos de seguimiento de la organización de acuerdo a los aliados y al perfil de los jóvenes.

- Posibilita modificar en tiempo real la ruta de los proyectos cuando no están cumpliendo su papel, al mismo tiempo que observar su progreso de acuerdo a las actividades e indicadores formulados.
- La implementación del M&E permite que la organización cuente con información oportuna para la toma de decisiones y la negociación con otros actores.
- Permite identificar elementos complementarios que puedan requerir los proyectos durante su ejecución.

La iniciativa de acompañamiento del FOMIN a los proyectos de empleabilidad que incentiva el M&E se centra en el seguimiento de los resultados obtenidos por los proyectos y en la generación de lecciones aprendidas que contribuyan a mejorar, potenciar o crear escenarios de gestión del conocimiento. Con estos aportes, se espera producir aprendizajes para el crecimiento de las iniciativas apoyadas bien sea con la aparición de proyectos de mayor envergadura o con el traslado de los aprendizajes obtenidos a espacios de formulación de política pública y, avanzar en la configuración de mecanismos que permitan comprender articuladamente y con mayor precisión los resultados generados. El M&E tiene mayor valor para el desenvolvimiento de las iniciativas cuando se integra a la gestión de los proyectos, produce análisis comparativos entre distintas iniciativas, afina los componentes de los proyectos y se convierte como una suerte de espacio para la rendición de cuentas de lo realizado a los actores que lo requieran.

Conclusiones

Las experiencias presentadas tienen como eje común el ser parte de una iniciativa impulsada por *entra21*. Esto implica que cada una de las propuestas de implementación de SM&E presentadas tienen como base un enfoque y naturaleza similares. De allí que no surjan con claridad múltiples enfoques ni debates sobre la implementación de SM&E.

Dicho esto, un primer consenso del auditorio sobre los objetivos, enfoques y sentidos de los SM&E es que su principal contribución a las iniciativas enfocadas en el fomento de la empleabilidad juvenil es la posibilidad de generar información de los proyectos – en tiempo real, al inicio y/o al final – tanto sobre sus resultados como en la producción de conocimiento a partir de la experiencia de su ejecución.

Del mismo modo, una segunda aclaración es que el propósito final de la implementación de SM&E se concentra en la producción de conocimiento o información que redunden en la posibilidad de mejorar el diseño de nuevas iniciativas con múltiples escalas, ajustar sobre la marcha los proyectos que se ejecutan y, formular recomendaciones que innoven las acciones desarrolladas a través de política pública de distinto nivel territorial.

Es fundamental avanzar hacia una mayor comprensión de los significados de evaluación y monitoreo, es decir, ¿qué se entiende por cada uno de estos conceptos? ¿cuáles características comparten? ¿qué los diferencian y cómo se complementan? ¿que tipos de evaluación y monitoreo existen? ¿qué alcance tiene cada uno de ellos? y ¿qué implica el uso de uno u otro tipo?

El monitoreo y la evaluación tienen como objetivos:

- Brindar flexibilidad a los modelos de seguimiento de las organizaciones de acuerdo a requerimientos de su entorno.
- Hacer posible el ajuste de los proyectos en ejecución con información confiable y oportuna y con información para el diseño de nuevos proyectos con los aportes de los aprendizajes identificados mediante la experiencia de ejecución de proyectos anteriores.

- Identificar con claridad los resultados o impactos – finales e intermedios- de los proyectos con el objetivo de socializarlos, gestionar nuevos recursos, tomar decisiones estratégicas y/o, promover o potenciar alianzas con socios estratégicos de la organización.
- Identificar lecciones aprendidas derivadas de la experiencia de implementación de los diversos tipos de proyectos.
- Promover espacios para el intercambio entre distintos tipos de saberes y conocimientos.
- Generar recomendaciones de políticas públicas para que las instituciones públicas de distintos niveles territoriales habiliten los programas y proyectos desarrollados.
- Determinar las condiciones necesarias o requeridas para promover la ampliación de iniciativas exitosas a mayor escala.

Los retos en el monitoreo y la evaluación:

- Es necesario fijar recursos financieros y talento humano con dedicación exclusiva para llevar a cabo evaluaciones y monitoreos rigurosos y sistemáticos.
- Debe constituirse en una oportunidad para la recolección de información pertinente para resolver problemas de proyectos de escala superior.
- Es importante revisar cual es la información de la que dispone la organización para no duplicarla.
- Además de la relevancia de la información cuantitativa que pueden producir el monitoreo y la evaluación, es importante avanzar en el desarrollo de metodologías que permitan medir los impactos cualitativos o los efectos intangibles en las personas.

SESIÓN FINAL

En la sesión final Jaime Andrés Gómez, relator del evento, presentó un resumen de los resultados del foro:

I. Antecedentes

Un foro liderado por la International Youth Foundation tuvo lugar en Bogotá Colombia el 19 y 20 de noviembre del 2009, con apoyo del Banco Mundial, USAID y el Banco Interamericano de Desarrollo. El evento fue apoyado por agencias ejecutoras de programas de IYF: Fundación Universitaria Panamericana (FUP), Corporación Colombia Digital (CCD), la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfenalco) y la Alcaldía de Medellín. Más de 110 participantes asistieron al evento, de más de 15 países, representando instancias públicas, sector privado, ONGs locales e internacionales de América Latina y el Caribe y otras regiones; además de algunas organizacionales multilaterales.



El foro estaba orientado a facilitar el intercambio de experiencias y aprendizaje sobre:

- Estado del arte en iniciativas de formación para el empleo de jóvenes;
- Estrategias para facilitar el ingreso al mercado de trabajo a jóvenes en situación de riesgo;
- Métodos eficaces para estimular la capacidad empresarial de los jóvenes;
- La contribución de las evaluaciones de impacto; y
- El escalamiento de programas efectivos de empleabilidad juvenil por medio de alianzas entre los sectores público y privado así como estrategias para la activa vinculación del sector privado.

Los participantes expresaron que esta reunión fue particularmente útil en que: (i) Mostró estrategias precisas que se están utilizando para llegar a jóvenes desfavorecidos y vulnerables. (ii) Presentó ejercicios reales de evaluación de impacto que permiten mostrar herramientas adecuadas, aprendizajes y retos. (iii) Evidenció la importancia de “pensar en grande”, y dar el “salto” para llevar a escala programas que hayan mostrado resultados positivos. (iv) Se reconocieron, a partir de prácticas analizadas, las claves de éxito de los emprendimientos desarrollados con y por la población joven.

II. Diferentes aproximaciones a la población joven

La población juvenil (personas entre 12 y 29 años, con algunas particularidades etarias de acuerdo a los países) no fue mirada de manera homogénea, sino que sobre ella se plantearon diversas perspectivas. Estas miradas son importantes en tanto las nociones que se tengan sobre los sujetos con los que se trabaja influyen en las políticas y programas que se diseñan y en la manera como se, ejecutan y evalúan. La heterogeneidad está dada bien sea, a partir de las particularidades de edad, género, etnia, ubicación geográfica, escolaridad, condiciones sociales, económicas y culturales, o de sus particulares situaciones de vida o problemáticas que les afectan como: la violencia, la discapacidad, el desempleo, las enfermedades, los embarazos no deseados, la adicción a las drogas, la vinculación a grupos armados y bandas delincuenciales, y el desplazamiento. En relación con esta perspectiva, se asume a los jóvenes como un grupo vulnerable, en riesgo, o excluido y desfavorecido. Por ello es más preciso hacer referencia a que existen las juventudes, no la juventud.

También se habló de este grupo poblacional en términos de soluciones, oportunidades, capacidades y posibilidades. Los jóvenes son considerados, así, como protagonistas clave para el desarrollo de los países, en tanto posean cualidades particulares que aportan al desarrollo (creatividad, flexibilidad, apertura a aprender, ruptura de normas, participación en lo ambiental).

Algunos participantes propusieron que más allá del joven como oportunidad, se asuma al joven como sujeto de derecho, lo cual permite llamar la atención acerca de la obligación de los Estados para el cumplimiento de garantías legales y constitucionales que permitan la empleabilidad de este grupo, es decir, su desarrollo humano, a través de la capacitación, la generación de capital social, cultural y económico, que les permita ejercer plenamente su condición de ciudadanos.

Además, se enfatizó en la necesidad de mirar a la población joven en la perspectiva del ciclo vital. Pensar al joven a partir de otras etapas de la vida como la primera infancia, a partir de un buen comienzo en educación y salud, que permita su adecuado desarrollo posterior. Considerar también las edades adulta y mayor, y así posibilitar políticas que miren integralmente a la población.

III. Elementos del contexto que influyen en la empleabilidad de jóvenes

El desempleo sigue afectando entre dos y tres veces más a jóvenes que adultos en la región, los puestos bien remunerados siguen siendo vedados para jóvenes pobres y los ingresos continúan siendo bajos para las expectativas de los jóvenes y sus familias. Y, si bien se tienen mayores niveles de educación, persisten retos en cuanto a cobertura, calidad y segmentación de los cupos educativos. Además de estos asuntos, se centró el análisis de contexto en el bono demográfico y la crisis económica global.

El **bono demográfico** tiene que ver con que los países de América Latina y el Caribe tendrán, hasta el 2020 aproximadamente, la mayor cohorte de personas jóvenes. Por ejemplo, en Perú, la población entre 0 y 29 años representa el 62% de la población total. Este bono demográfico puede

asumirse como oportunidad o como amenaza para la región, de acuerdo a las inversiones que se haga en el desarrollo humano y la generación de ingresos para la población juvenil.

La **crisis económica global** fue analizada, de un lado, a partir de los efectos de la recesión económica global: disminución de puestos de trabajo, retraso en el empleo de jóvenes, aumento de la informalidad y de empleos no decentes, y los posibles efectos que esto tenga sobre la estabilidad de las democracias en la región. Desde otras perspectivas, la crisis económica se ve como oportunidad para el cambio, la diversificación de modalidades de cooperación y la realización de los ajustes que sea necesario para hacer más viable el sistema.

IV. Aprendizajes

Para revertir el desempleo son necesarias acciones simultáneas, integrales y combinar medidas de corto, mediano y largo plazo. Una acción integral es aquella que trabaja en forma simultánea en las variables macro económicas, mediante el apoyo a la generación y fortalecimiento de empresas; en brindar la formación requerida por el mercado laboral mediante programas de formación profesional y articulación con el sistema educativo; y en potenciar la movilidad en el empleo mediante servicios de intermediación laboral y orientación ocupacional.

Una buena política de empleo parte de una excelente política educativa. La empleabilidad requiere inicialmente que se incentive la permanencia de jóvenes en el sistema educativo. Esto exige invertir en calidad de la educación (infraestructura, docentes y currículo relevante), y creatividad en programas de nivelación de estudios, horarios que permitan combinar estudio y trabajo y cubrimiento de necesidades específicas que favorezcan la permanencia, por ejemplo para mujeres cabeza de familia.

La formación técnica, tecnológica y profesional requiere diversificación regulada, flexibilidad y servicios especializados que permitan la permanencia en los programas. Los programas diversificados y flexibles operan como cajas de herramientas multi servicio y son combinados con intervenciones puntuales de acuerdo a las circunstancias. Los siguientes servicios han mostrado ser eficaces para favorecer la permanencia: subsidiar gastos de transporte, alimentación, materiales; el uso de tecnologías de la información y la comunicación en procesos de auto aprendizaje; apoyo sicosocial, consejería y redes de apoyo.

La formación laboral más pertinente es aquella que integra dimensiones técnicas y del desarrollo humano y proyecto de vida de jóvenes. La formación integral que ha mostrado mejores resultados es aquella que, a partir de un modelo de competencias, permite el incremento de conocimiento, el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. El modelo basado en competencias ha mostrado su contribución al mejoramiento de la calidad de la educación en los países que lo están implementando.

La formación e inserción laboral exigen altos estándares de calidad en todos los niveles. Si no hay buena calidad en la formación técnica profesional ni se fortalecen los esfuerzos en la gestión para la inserción laboral, los jóvenes no verán cumplida la promesa de mejorar sus niveles de ingresos a través del empleo. La formación técnica que hace la diferencia es aquella que: desarrolla y evalúa competencias en el lugar de trabajo, es pertinente a las necesidades del mercado, posee instructores con experiencia industrial y hace énfasis en la práctica. Por su parte, la gestión para la inserción laboral que marca la diferencia es aquella que: busca estrategias de cercanía a los empleadores, con inteligencia, establece puentes reales entre jóvenes y empleadores, mediante estudios de mercado que son publicados, sistemas de información, pasantías, certificación de las prácticas de jóvenes, brinda atención personalizada a empleadores y les ayuda a definir lo que necesitan, p.ej. por encuesta o visita especializada. La intermediación laboral requiere

simultáneamente la orientación ocupacional a jóvenes y el apoyo en habilidades básicas (elaboración de *Curriculum Vitae*, entrevista).

La empresarialidad y los emprendimientos ofrecen otras posibilidades para la empleabilidad de jóvenes. Es necesario distinguir entre emprendedores por necesidad y emprendedores por vocación, que tienen distintos perfiles económicos y distintas necesidades de formación y acompañamiento. Y también entre jóvenes con inclinación a ser empresarios – una menor parte de la población según estimaciones – y las capacidades de esos jóvenes para el emprendimiento. En general, es recomendable fomentar la educación para el emprendimiento en los programas de empleabilidad, pues les enseña a aprovechar oportunidades, a desarrollar creatividad, innovar, arriesgar y concretar ideas. Y en los programas dirigidos al emprendimiento específicamente, son claves: fomentar un apoyo asociativo con énfasis en alianzas público-privadas; actuar con flexibilidad, sin formalismos, y aprender a identificar simultáneamente oportunidades e ideas; y trabajar sobre la reconversión de emprendedores por necesidad a emprendedores por vocación para que sus negocios crezcan, generen beneficios y creen puestos de trabajo.

En la empleabilidad, existe un mayor nivel de confianza entre gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil, si se tiene perspectiva del gana-gana, hay claridad de roles y funciones y se está en un marco de corresponsabilidad. Se evidenció que a diferencia de años anteriores, ahora existe un mayor número de experiencias desarrolladas en alianza con el sector privado. Los esfuerzos del sector privado y de las organizaciones de la sociedad civil no pretenden sustituir las tareas que le competen al Estado, sino complementarlas y fortalecerlas. El sector privado asume cada vez más, con retos todavía, su corresponsabilidad en la formación, y ha venido cambiando el enfoque de donante al de responsable socialmente. El reto ahora está en la inclusión, como socios, a universidades, organizaciones de base y a los propios jóvenes y sus organizaciones.

Las experiencias presentadas evidenciaron la existencia de alianzas público-privadas-civiles en los diversos niveles: global, nacional, local. De estas se aprendió que funcionan cuando se dan los siguientes aspectos: (i) Socios sólidos con capacidad de ejecución y compromiso. (ii) Perspectiva de gana – gana y claridad en valores agregados de la cooperación. Por ejemplo: El valor agregado para gobiernos de trabajar con sociedad civil está en la calidad, otro camino para el acceso al sector privado, la visión integral, la mística y la mayor apropiación por parte de la comunidad. Por su parte, para la sociedad civil el valor agregado de trabajar con gobiernos está en la posibilidad de contribuir a la formulación de políticas públicas que posibiliten mayor cobertura e impacto, desarrollar nuevos aprendizajes y comprensión de la lógica de lo público. A las empresas, el compromiso con la formación les permite complementar sus objetivos económicos con los sociales, además de cumplir con un objetivo central: aumentar su productividad. Es relevante también la participación de las agencias internacionales en el apoyo a alianzas, por la credibilidad y la asistencia técnica que aportan. (iii) Enfatizar propósitos comunes de bienestar y productividad. En empleabilidad, es posible desarrollar alianzas en torno a: permanencia en el sistema educativo, formación profesional, gestión de la inserción, escalamiento programas.

Los aprendizajes acerca de qué funciona y qué no funciona en las políticas y programas que son un bien público. En la reunión se plantearon diversas estrategias para la gestión del conocimiento en materia de monitoreo y evaluación de políticas y programas, sistematización de experiencias e investigaciones, todas ellas orientadas a mejorar la calidad y pertinencia de las intervenciones y a informar a los responsables por las políticas públicas acerca de en qué invertir los recursos. Se hizo énfasis en la evaluación de impacto como herramienta necesaria para generar evidencias acerca de qué es efectivo y qué no lo es, y por lo tanto, orientar acerca de destinación de recursos y acciones evitando, como ocurre en ocasiones, efectos adversos. La evaluación de impacto contribuye a la sostenibilidad de los programas, su apropiación por parte de actores y a

generar credibilidad en las inversiones que se realizan. ¿Qué evaluar? Se propusieron diversas categorías e indicadores de evaluación, como: permanencia en los programas de formación, inserción en un empleo, ingresos, retorno al sistema educativo, tasa de retorno, costo vs impacto, oficinas de empleo, instituciones de formación, condiciones para la inserción. ¿Qué tipo de evaluaciones? Las evaluaciones métricas, con grupos de control generan mayor credibilidad acerca de los efectos atribuibles a los programas evaluados. Ahora bien, presentan retos técnicos cuando no existen líneas de base, o en la identificación de los encuestados y el seguimiento a los egresados de los programas y podrían traer dilemas éticos por la no intervención con grupos potencialmente beneficiarios que por su condición de “grupo de control” no pueden acceder a los servicios de los programas. En las evaluaciones de impacto, es recomendable integrar diversas perspectivas y enfoques, técnicas y disciplinas, y la incorporación de beneficiarios.

Llevar a escala estrategias probadas y evaluadas, sin temer dar el paso de lo micro a lo macro.

Llevar a escala no es solamente un asunto de cobertura, de masificar, como tampoco es hacer más de lo mismo. Llevar a escala tiene que ver con: desarrollo de políticas públicas, cualificación de programas, incluyendo servicios de gestión de la inserción laboral, respuesta más eficaz a asuntos estructurales, profesionalización del sector e instalación de capacidades. Factores que inciden en llevar a escala programas son: (i) La existencia de un programa evaluado y probado que permite informar las políticas públicas mediante datos creíbles, e información aceptable sobre costo y beneficios. (ii) La valoración del trabajo en alianza en gobiernos que dan importancia a la educación y la inserción laboral y están dispuestos a invertir recursos. (iii) La existencia de centros de formación fortalecidos que trabajan en red, y empresas que asumen su corresponsabilidad. (iv) La disposición a actuar en un terreno de mayor incertidumbre, en tanto es necesario definir límites, identificar lo que es controlable y no por el programa, la negociación y concertación de diversos intereses, visiones de éxito y beneficios. (v) Clarificar quién hace qué, aprender a moverse en medio de cambios de gobiernos y sus prioridades, hacer conscientes las asimetrías, y pasar de la gestión operativa a gestión estratégica. (vi) Asumir abordajes integrales al empleo, teniendo en cuenta las trayectorias posibles de jóvenes de la desocupación a la inserción laboral o el emprendimiento.

V. Retos para la empleabilidad de jóvenes como oportunidad

Trabajar en la tensión entre calidad y cobertura. Se ha dicho que el interés mayor de gobiernos en la cobertura, el interés de las organizaciones de la sociedad civil en la calidad, y de las empresas en que las personas lleguen con las competencias requeridas.

Doble pertinencia de la formación. Se ha constatado que las demandas del mercado laboral están orientadas hacia áreas técnicas y tecnológicas, mientras que en la región de América Latina y el Caribe las expectativas de jóvenes están en las áreas profesionales. Esta tensión hace necesario incrementar espacios de diálogo entre entidades de capacitación y sector privado para la definición de los currículos, y contar con la participación de jóvenes en este diálogo.

Complejidades de la transición escuela y trabajo. Es necesario dar respuestas a la tensión entre la tendencia a la retención de jóvenes en el sistema educativo, frente a sus expectativas de ingresar pronto al mercado laboral para generar ingresos. ¿Cuándo termina el ciclo educativo? ¿Cuándo inicia la búsqueda de trabajo? Además, mientras en algunos casos las empresas afirman que aún la calificación de los jóvenes que contratan no es la requerida, en otros casos también se da una sobre calificación de jóvenes para las labores que desempeñan. El proceso de inserción no es lineal ni directo, cada vez son mayores las complejidades. Para responder a estas complejidades es necesario: realizar investigaciones, abordar de manera diferencial a escolarizados y no escolarizados, aplicar y desarrollar herramientas (no soluciones definitivas) frente a aspectos que obstaculizan la transición. Algunas de estas herramientas son: programas de disminución del trabajo infantil, afectar ambientes educativos no pertinentes, articularse con programas de mejoramiento de

situación de las comunidades, ofrecer orientación vocacional a jóvenes, redefinir currículos, entre otros.

Focalización en los grupos de jóvenes en mayor situación de desventaja. Esto implica adaptación, conocimiento de culturas específicas, conocimiento de contextos en los que jóvenes trabajan, y la identificación de necesidades y barreras específicas y sus correspondientes maneras de abordarlas. En la situación de jóvenes rurales, los retos tienen que ver principalmente con cómo brindar más opciones a los jóvenes para bajar la necesidad de migrar, con encontrar alternativas que permitan mejorar la calidad de la formación y la integración con políticas agrícolas y de tierras teniendo en cuenta el vínculo comunitario y familiar. En la situación de mujeres jóvenes en situación de pobreza, el reto es el mayor empoderamiento, mediante recursos que favorezcan permanencia de niños y jóvenes en la educación, la formación acorde a expectativas de vida, la práctica empresarial y elevar su auto estima. En cuanto a jóvenes afectados por la violencia, por su participación en pandillas o grupos ilegales, el reto es la formación para la vida y la legalidad, mediante el desarrollo sicosocial, favorecer el aporte de los jóvenes a la comunidad, y el establecimiento de políticas contra la estigmatización y discriminación de esta población. Acerca de jóvenes con discapacidades, el reto central es su inclusión en virtud de las potencialidades de este grupo, mediante su incorporación al sistema educativo general, el cambio del enfoque de la rehabilitación hacia la promoción, la formación de profesionales en cómo trabajar para la inclusión de este grupo, la generación de una infraestructura que favorezca su movilidad y la sensibilización a tomadores de decisión acerca de los costos de no incorporarlos y a otros sectores de la sociedad acerca de las ventajas y potenciales de este grupo. Además, pensar en otros grupos específicos de jóvenes como afro descendientes, indígenas, y otros grupos en situaciones de desventaja y discriminación para el ingreso a la educación y al mercado laboral.

Formulación de políticas públicas que institucionalicen lo que funciona. En este aspecto es necesario contar con la diversidad y especificidad según las leyes de cada país y los niveles de descentralización. Son necesarias políticas de empleo nacional y local, articuladas a políticas de salud, educación, combate a la pobreza, erradicación del trabajo infantil. Desarrollar un enfoque diferencial en jóvenes, de las políticas de empleo, tradicionalmente centradas en adultos. Garantizar la participación de jóvenes en el diseño y seguimiento a las políticas. Que los países formulen e implementen políticas de juventudes que empujen la empleabilidad como tema en la agenda pública y que exijan el cumplimiento de leyes existentes (condiciones laborales) y la evaluación de políticas y programas en marcha.

Afectar los entornos para crear condiciones favorables. Afectar entornos jurídicos, económicos, culturales y los ámbitos de las relaciones sociales, que sean favorables a jóvenes, empresarios y agentes de la formación. Afectar los entornos inmediatos de jóvenes, como la familia, la comunidad, las relaciones de pares. Y afectar entornos jurídicos y económicos para que las empresas puedan competir en las nuevas formas (red, tecnología, desarrollo de proveedores).

Fortalecimiento institucional. Asegurar instituciones que establezcan valores, respeto a la ley, y que generen contextos en los cuales jóvenes hagan su contribución. Ampliar la capacidad instalada en instituciones para la oferta de educación y formación, y la regulación de la oferta privada. Creación de instituciones especializadas en empleo en los ámbitos municipales. Aumentar capacidad de los gobiernos para respuestas de choque en el corto plazo y para consolidar desarrollos institucionales en gestión para la inserción laboral.

INTERVENCIONES FINALES

Fernando Jiménez-Ontiveros, Subgerente de Estrategia, Fondo Multilateral de Inversiones, Banco Interamericano de Desarrollo

Wendy Cunningham, Coordinadora Children and Youth Unit, Banco Mundial

William Reese, Presidente y Director Ejecutivo, International Youth Foundation

Moderada por Kate Raftery, Vice-presidente Aprendizaje y Ciudadanía, International Youth Foundation



En las intervenciones finales, los representantes del BID, Banco Mundial y IYF fueron invitados a reaccionar al resumen presentado por el relator, Jaime Andrés Gómez.

Se señalaron los siguientes aspectos como aprendizajes y retos:

Importancia y necesidad de vincular más a los beneficiarios de los programas en este tipo de eventos.

La escalabilidad no es una cuestión de tamaños. Implica reconocer asimetrías en la relación entre Estado y Sociedad Civil, así como reconocer la importancia de no generar frustraciones en jóvenes que ponen sus expectativas en las ofertas de capacitación laboral.

La construcción participativa de los proyectos. Ha faltado en la conferencia, el tema de vocación, no es solo una cuestión de empleo, sino también de potencialidad.

Una fase siguiente del Programa *entra21* debería ir hacia el trabajo con colectivos vulnerables, perspectiva de género, que desarrolle habilidades para la vida a partir de una comprensión cultural y un trabajo con empresas acerca de la estigmatización que hacen de los jóvenes. Implica apoyo integral, ampliación del conjunto de instituciones financieras y de redes sociales.

La evaluación sigue siendo asumida como lo pesado de los programas. Persiste mucha palabrería y poca evaluación. Se requiere presentar resultados y evidenciar impactos para movilizar capitales. Es necesario evaluar para aprender. Es una línea en la que aún queda mucho por hacer y por discutir.

El evento es un hito más en el proceso de aprendizaje por parte de las instituciones en el trabajo con el sector poblacional de jóvenes.

Es evidente que existe un problema grave en el desempleo de los jóvenes, y que existen intervenciones innovadoras y prometedoras que sirven para incidir en el problema.

La respuesta al desempleo requiere pensar en sistemas integrales, más allá de la formación técnica. Pensar en la dimensión psicosocial, el desarrollo de competencias y la formación para la vida. Y son necesarios esfuerzos en intermediación y gestión para la inserción laboral.

El Foro ha permitido compartir lo que se sabe y lo que aún no se sabe.



Nelson Arevelo, joven colombiano, fue invitado a comentar sobre los resultados del foro.

Reconocimiento al liderazgo de países de América Latina en la empleabilidad de jóvenes y las políticas de juventud.

Queda como reto el establecimiento de estas redes con el compromiso de retroalimentarse, conocerse mejor, establecer sinergia entre organizaciones y regionales, producir conocimiento en forma conjunta.

De igual manera, diferenciar los jóvenes en sus niveles y en sus territorios, transformar esas prácticas especializadas que se puedan llevar a políticas a gran escala, y enfocar mejor las perspectivas de género, incluir el tema de medio ambiente y avanzar en la sostenibilidad.