



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA
MAGÍSTER EN ANTROPOLOGÍA Y DESARROLLO**

¿De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad juvenil?

Estudio de caso sobre su significación
y práctica en los Programas de Empleo

Tesis para optar al Grado de Magíster en Antropología y Desarrollo

Verónica Rabb Saitis

Profesor Guía: Claudio Duarte Quapper

Santiago, Octubre, 2005

*..A otros le enseñaron
secretos que a mí no
A otros dieron de verdad
esa cosa llamada educación
ellos pedían esfuerzo
ellos pedían dedicación
¿y para qué?
para terminar bailando
y pateando piedras..*

(El baile de los que sobran, Los Prisioneros)

Resumen

La presente investigación busca analizar, desde una perspectiva antropológica, la significación y práctica del concepto empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo: Especial de Jóvenes, Reinserción Laboral y Empleo, Escuela-Taller, Certificación de Competencias Laborales, Nivelación de Competencias Laborales, Contrato de Aprendices y Estrategias Laborales Juveniles, todas ofertas públicas existentes hoy en nuestro país.

Se plantea como una investigación empírica, basada en un estudio de caso intrínseco, cuya formulación busca contribuir desde la mirada de las Ciencias Sociales, y particularmente, desde la antropología a la discusión y el debate que se viene desarrollando en el país acerca del empleo y el desempleo de jóvenes, específicamente en aquellos de sectores populares.

La propuesta metodológica del presente estudio busca, a través de los principios de la investigación cualitativa, abordar una temática poco estudiada en las Ciencias Sociales como es el concepto de empleabilidad juvenil. Tales principios se caracterizan por focalizar su interés en la comprensión de los hechos, percepciones y significados que los sujetos le atribuyen a sus vivencias. Las técnicas propuestas para el desarrollo de la investigación son: entrevistas en profundidad, análisis de fuentes primarias y secundarias.

Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque antropológico social en tanto se dirige hacia el ámbito cognitivo, de significación y práctica de dicho concepto y como ello repercute en términos positivos hacia una posible inserción laboral de los jóvenes. El principal hallazgo dice relación con la pertinencia de trabajar sobre el entorno del joven, básicamente sobre el rol que cumplen los actores públicos y la empresa privada siendo este último el que actúa como principal ente generador de empleo. Todo ello con el objeto de mejorar la sustentabilidad de las experiencias laborales y de empleabilidad, garantizando en mejor medida la inserción del joven en el mercado.

Palabras Claves

Empleabilidad juvenil; juventud de sectores populares; inserción laboral; sociedad del riesgo; Programas de Empleo y mercado laboral.

Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 11 |
| <hr/> | |
| I.- El desempleo: el caso de los jóvenes populares | 17 |
| <hr/> | |
| 1.1. Un fenómeno evidente y a escala mundial | 19 |
| 1.2. Empleo y juventud: una aproximación a la desigualdad | 23 |
| 1.3. Mercado del trabajo, jóvenes y género: develando la doble discriminación | 26 |
| 1.4. Objetivos de la investigación | 27 |
| 1.5. Hipótesis | 28 |
| II.- Inserción laboral juvenil: más allá de lo económico | 29 |
| <hr/> | |
| 2.1. Entorno social de los jóvenes: incertidumbre y riesgo | 29 |
| 2.2. Período juventud: ni fijo no unívoco | 35 |
| 2.3. Educar para el trabajo | 38 |
| 2.4. Formación y capacitación laboral: elementos para la empleabilidad juvenil | 41 |
| 2.5. Creando empleo hoy: el desafío aumenta | 46 |
| 2.6. Hacia un nuevo mercado laboral | 50 |
| <hr/> | |
| III.- Estrategia metodológica para el estudio de la empleabilidad en los Programas de Empleo | 53 |
| <hr/> | |
| 3.1. Comprensión de significados desde la epistemología | 53 |
| 3.2. Diseño metodológico: Estudio de caso intrínseco | 54 |
| 3.3. Técnicas de producción de información | 55 |
| 3.4. Muestra | 58 |
| 3.5. Perspectiva de análisis de la información: el análisis de discurso | 64 |
| IV. Acerca de los resultados | 66 |
| <hr/> | |

| | |
|--|-----|
| 4.1. Discursos sobre empleabilidad juvenil | 66 |
| 4.2. Análisis comparativo | 106 |
| <hr/> | |
| V. Conclusiones | 110 |
| <hr/> | |
| 5.1. A modo de conclusión: algunos consensos | 110 |
| 5.2. Principales hallazgos | 111 |
| 5.3. Sugerencias finales | 113 |
| | |
| VI. Bibliografía | 115 |
| <hr/> | |

Introducción

Debido a la importancia que cobra hoy la relación entre empleo y juventud, particularmente entre mercado laboral y juventud de sectores populares, con la presente investigación se decidió avanzar más en el problema de la inserción laboral de este grupo social, buscando profundizar en el entorno y dificultad que poseen los jóvenes de sectores populares para buscar y encontrar empleos de calidad y estables en el tiempo.

Estas inquietudes, que dieron inicio al proceso investigativo, permitieron delimitar un campo de estudio centrando las observaciones en la significación de los Programas de Empleo y en sus prácticas en torno al tema empleo y juventud, particularmente en lo referido a la empleabilidad juvenil.

Una vez delimitada la temática a investigar, se optó por razones determinadas por las posibilidades de acceso a los investigados enmarcarla en los Programas de Empleo: Programa Especial de Jóvenes, Reinserción Laboral y Empleo, Escuela – Taller, Certificación de Competencias Laborales, Nivelación de Competencias Laborales, Contrato de Aprendices y Estrategias Laborales Juveniles.

De esta manera, la presente investigación comprende un estudio de caso sobre la significación y práctica del concepto empleabilidad juvenil al interior de los mencionados Programas de Empleo existentes hoy en nuestro país. El mencionado concepto es comprendido para los efectos de la presente investigación como instrumento de estructuración entre juventud de sectores populares y empleo, que en la práctica produce resultados cualitativamente positivos en términos de generación de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por el mercado actual para un buen desempeño laboral, mayores oportunidades de obtener un puesto de trabajo, permanecer y progresar en una organización.

La pregunta que guió el proceso investigativo fue: ¿Cuál es la contribución del concepto de empleabilidad juvenil al aumento de la inserción laboral en jóvenes especialmente en aquellos de sectores populares?.

En este sentido, la presente investigación se situó en el campo de la oferta pública relacionada con el empleo, a fin de poder develar la significación y la práctica en torno a la empleabilidad juvenil que poseen los Programas de Empleo. El identificar y comprender estos significados que subyacen al accionar del agente, permitió dar cuenta de su trabajo en torno al grupo juventudes así como de la pertinencia y la adecuación del concepto empleabilidad juvenil a su quehacer programático.

Es así como el presente estudio pretende aportar una nueva perspectiva para la comprensión del concepto empleabilidad juvenil, los significados y las prácticas que los Programas de Empleo le atribuyen al ser éstas instancias acotadas a una

realidad socio-económica de jóvenes pobres que conviven con la problemática del empleo y sus expresiones de exclusión laboral y social.

De esta manera, se buscó desentrañar desde los discursos de los encargados de los Programas relaciones y circunstancias que brinden nuevas luces para la discusión y el debate de una temática que hoy se inserta fuertemente en la realidad país.

Por otro lado, esta investigación se planteó desde su vinculación con el desarrollo como un aporte ligado a la operacionalización de la teoría de la sociedad del riesgo planteada por Ulrich Beck, teoría pertinente dado el contexto mundial caracterizado por transformaciones tecnológicas a gran velocidad, alta interacción comercial y crisis extendidas, todo lo cual trae consecuencias en la situación de los trabajadores menos calificados y habilitados, especialmente los jóvenes de sectores populares, donde la situación de inserción se vuelve más preocupante y aguda. En efecto, los diversos reportes estadísticos como así también las sistematizaciones de experiencias y los documentos de análisis, coinciden en identificar la inserción laboral de los jóvenes como uno de los nudos no resueltos satisfactoriamente por el modelo de desarrollo imperante en la actualidad, particularmente en Latinoamérica.

Lo anterior, no sólo se explica por el lugar que ocupa el empleo en el desarrollo social de un país, sino también porque el tema del empleo y el desempleo es uno de los elementos clave para analizar la viabilidad y características del desarrollo social y económico de una país, particularmente en Chile.

El empleo es, a la hora de afrontar los vaivenes de la economía, un indicador certero de cómo sus procesos de crecimiento y contracción afectan a la población, incluyendo o excluyendo a grandes sectores sociales que basan su economía doméstica en la obtención y mantención de un empleo estable y satisfactoriamente remunerado.

Por cierto, estamos frente a un proceso que se desarrolla en el marco de un imaginario de modernización con sello neoliberal, que supone a todos los miembros de la sociedad como potenciales competidores, razón por la cual el éxito es el resultado del esfuerzo personal y de las capacidades que este individuo ponga en juego. Así, el no lograr una inserción laboral muestra cómo el desempleo nos puede llevar a situaciones que afectan directamente la calidad de vida de las personas y el desarrollo de un país.

De esta forma, situarse en el espacio de empleo y el desempleo y más específicamente en lo que respecta a la empleabilidad juvenil desde un enfoque antropológico con énfasis en el desarrollo, implica asumir que las miradas otorgadas por dicha disciplina pueden enriquecer las observaciones que históricamente han privilegiado perspectivas económicas para el análisis estadístico del mercado laboral y su relación con los jóvenes.

El problema del empleo y el desempleo juvenil no sólo incorpora una dimensión cuantitativa, dado que es significativamente mayor al desempleo general, sino que en él se definen, por una parte, un fenómeno de consecuencias de orden individual en la medida que destruye a los individuos y los encierra en un círculo del cual muchas veces les resulta difícil salir. Por otra parte, afecta el interés público de garantizar que cada joven pueda construir un proyecto de vida y laboral en donde se valoren sus competencias y potencialidades personales.

Dentro de la fuerza de trabajo, los y las trabajadoras jóvenes son el sector que más resiente los ciclos recesivos. En efecto, si bien el desempleo juvenil es históricamente superior a la media nacional se ha visto que en períodos recesivos la brecha se ensancha hasta prácticamente triplicarse. Con respecto a ello, el Estado chileno lleva a cabo desde hace al menos una década importantes esfuerzos para acortar esta brecha. Sin embargo, se presume que los instrumentos públicos basados en la capacitación en oficios y el otorgamiento de franquicias tributarias y subsidios a la contratación dirigidos al empleador, han arrojado resultados que no revierten la tendencia.

Muchos jóvenes no logran una inserción laboral segura en el mercado, quedan desempleados o trabajando en empleos mal pagados, con poco futuro, carentes de protección y seguridad social. En definitiva: malos trabajos y de mala calidad. Bajo este panorama cabe preguntarse ¿Qué futuro les espera a los jóvenes que no logran terminar sus estudios, no tienen trabajo, no cuentan con los recursos necesarios y viven en una sociedad que exacerba su condición de vulnerabilidad?.

El problema del acceso al empleo de estos grupos específicos, crea una suerte de enfrentamiento socioeconómico en el cual se estarían diferenciando competencias y capacidades para entrar al mercado y mantenerse en él. En este ámbito, es donde se abren un conjunto de tensiones enmarcadas en la lógica de las sociedades que aún no resuelven los modos en que se relacionarán con las nuevas generaciones, en especial con los jóvenes de sectores populares que, en tanto grupo social, constituyen un segmento que va planteando necesidades y expectativas para las cuales la institucionalidad social no parece estar aún preparada para responder adecuadamente. Uno de los ámbitos en que se manifiestan estas necesidades y expectativas de los jóvenes es su vida laboral, la cual se va conformando como un lugar más cercano a incertidumbres y temores que a seguridades y alegrías puestas en el futuro.

Enmarcado en estos ejes de comprensión del fenómeno del desempleo juvenil, se levantó una hipótesis única que guió el proceso investigativo, la cual buscó configurar posibles relaciones entre empleabilidad juvenil e inserción laboral del joven de sector popular.

De esta forma, se pretendió conocer y analizar la contribución del concepto empleabilidad juvenil al aumento de la inserción laboral de jóvenes, especialmente de aquellos de sectores populares. Cabe señalar, que al hablar de jóvenes se está apuntando tanto a hombres como a mujeres jóvenes de nuestro país

pertencientes a sectores de escasos recursos, sin introducir mayores variedades en la descripción.

Como hipótesis se planteó que el uso y puesta en práctica del concepto empleabilidad juvenil en los Programas de Empleo produce resultados cualitativamente positivos en la inserción laboral del joven, especialmente de aquellos de sectores populares. A partir de esta hipótesis única se inició el trabajo de campo, el cual se sustenta en una serie de decisiones metodológicas con el objeto de poder responder a la pregunta de investigación señalada.

Es así como en primer lugar, la investigación se plantea desde en una perspectiva hermenéutica que busca principalmente promover la comprensión de los significados atribuidos a los fenómenos cotidianos, a través de los discursos emitidos por los hablantes. Puntualmente, estos procesos cotidianos estarían referidos al significado de la empleabilidad juvenil.

La perspectiva elegida responde a un enfoque cualitativo en tanto forma de producción de datos y de análisis del fenómeno a estudiar. A través de dicha perspectiva se accedió al ámbito de los sentidos de los sujetos investigados (encargados de los Programas de Empleo) en la medida en que se buscó develar los significados y prácticas producidos en un determinado contexto institucional a través del cual se articulan las construcciones simbólicas del concepto investigado.

Se buscó analizar los contenidos discursivos referidos a las siguientes dimensiones: significados del concepto empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo, su utilidad y aportes a la inserción laboral de jóvenes de sectores populares y las prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil que realizan los Programas.

Ahora bien, la denominación del estudio como Estudio de Caso, se debe principalmente a que la elección del grupo investigado estuvo motivada por la promoción de una mirada al interior de los Programas de Empleo que favorezca la comprensión de una problemática que atañe fuertemente a los jóvenes de sectores populares.

En este sentido, resulta interesante abordar el fenómeno debido a los escasos estudios relacionados directamente con el tema empleabilidad y juventud, los cuales traspasen los pasillos del ámbito privado en el cual está inserto el debate. Por cierto, hoy el tema adquiere visibilidad mayormente por ausencia de dicho debate en el ámbito público.

Dada las características señaladas, la presente investigación se enmarca dentro de la tipología de Estudio de Caso Intrínseco es decir, debe ser comprendida como aquel estudio donde lo que se pretende es “alcanzar una mejor comprensión

del caso concreto. No se trata de elegir un caso determinado porque sea representativo de otros casos, o porque ilustre un determinado problema o caso, sino porque en sí mismo es de interés” (Rodríguez et.al,1999:93).

Para lograr dicho conocimiento, se utilizaron técnicas de investigación que buscaron acceder a la producción discursiva de los sujetos investigados a través del análisis de fuentes secundarias y de entrevistas en profundidad realizadas por la investigadora a los encargados de cada uno de los Programas de Empleo mencionados anteriormente.

Con el material producido, y mediante del desarrollo de dichas técnicas, se procedió a analizar la información en base a los planteamientos conceptuales otorgados por el análisis de discurso que buscó básicamente dotar de sentido y significado el dominio de las estructuras de un discurso hablado o escrito, relacionar el carácter representativo de éstos con la génesis y reproducción de los procesos sociales en los cuales se enmarcaban.

Desde este análisis se construyó la línea argumentativa presentada en los resultados, a través de la cual no sólo se busca compartir con el lector los principales hallazgos investigativos, sino también efectuar una aproximación comprensiva del concepto empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo.

Los resultados a presentar se estructuran en función de tres dimensiones que orientan la lectura de las pautas discursivas desarrolladas por los encargados de cada oferta programática, a saber: i) significado del concepto empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo; ii) utilidad y aportes del concepto a la inserción laboral de jóvenes, y iii) prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil que desarrollan los Programas estudiados.

En dicho análisis se enmarcan los principales hallazgos de esta investigación los que, estructurados en función de la hipótesis única, permiten afirmar que existe una gran coherencia respecto al concepto y un acuerdo entre los Programas de reconocerlo como una herramienta para lograr una mejora en la inserción laboral del joven de sector popular.

Por otro lado, se revela que cada Programa define el significado del concepto empleabilidad juvenil de acuerdo a su modelo de gestión y que se presenta en el ámbito público como urgente trabajar en forma coordinada, lo que evidencia que la mayoría de los Programas de Empleo promueven sus propias iniciativas y estrategias en torno al empleo, sin haber mayor comunicación entre ellos.

Así, las imágenes que prevalecen en cuanto a los Programas de Empleo y la empleabilidad juvenil, permiten afirmar la necesidad de crear iniciativas públicas focalizadas especialmente en el tema empleo y juventud, pues actualmente abundan propuestas dirigidas hacia una formación laboral y productiva de apoyo

más bien universal y cercano a la coyuntura del desempleo y no estrategias específicas de promoción y de fortalecimiento de la relación jóvenes y empleo.

Situándonos en el campo de las consecuencias asociadas a la práctica de la empleabilidad juvenil, los discursos emitidos por los encargados de los Programas de Empleo permiten observar la pertinencia de un trabajo sobre el entorno del joven, potenciando la sensibilización básicamente de las instituciones y de los actores públicos, sobre todo de la empresa privada al ser el principal ente generador de empleo en el país. Todo ello con el objeto de mejorar la sustentabilidad en el tiempo de las experiencias laborales y de empleabilidad, además de garantizar en mejor medida la inserción del joven en el mercado.

Antes de invitar al lector a introducirse en esta investigación, quisiera agradecer a todos y a cada uno de los que ofrecieron su tiempo y sus relatos para la construcción del proceso investigativo que están a punto de conocer.

I. El desempleo: el caso de los jóvenes populares

El problema que motiva el presente estudio surge al observar el rol de contención social que cumplen los diversos Programas de Empleo, y ver cómo el actual modelo económico limita las posibilidades de una inserción laboral estable en el tiempo que permita al joven proyectarse en el futuro.

Los efectos de la flexibilidad laboral, la alta rotación, la polifuncionalidad del trabajador, las jornadas flexibles, entre otras características del sistema actual, someten a la población joven al desafío de enfrentarse a un tipo de modelo que agudiza su propia situación al interior del mercado laboral existente hasta ahora.

Al hablar de desempleo juvenil, hacemos referencia a una situación en la que intervienen una serie de elementos y dimensiones de la realidad social como son la educación, la formación profesional y la legislación laboral, por lo que se vuelve necesario abordarla y entenderla no sólo a través de la óptica de la precariedad que de común se le atribuye a los jóvenes, sino que además del medio al cual éstos deben enfrentarse.

Ser un joven desempleado, vivir en una comuna de sector popular y no tener una formación escolar de calidad resulta difícil sobre todo si esa realidad la instalamos en una sociedad que exige determinados requisitos y competencias para progresar. Como señala Tokman “cuanto más jóvenes y menos educados, mayores son las tasas de desempleo porque su capital humano (educación y experiencia) acumulado es menor” (Tokman, 2003:7).

Así la segmentación según estrato social se manifiesta en el acceso a la educación de calidad. De acuerdo a ello, Abdala explica que “las grandes masas de alumnos latinoamericanos asisten a escuelas de muy baja calidad, en cambio la calidad de la educación impartida en las escuelas elitistas se puede comparar a la de los países desarrollados” (Abdala, 2004:31).

En una primera etapa de la transición política de nuestro país, (1991-1994), se diseñó una estrategia que luego se extendió con algunas modificaciones a un segundo período (1995-1999). Según Larraechea y Guzmán “en la primera se dio prioridad a la integración social de los jóvenes, mientras en la segunda se elaboró una orientación más profunda hacia la vinculación de la capacitación con los requerimientos del sector productivo y la inserción laboral” (Larraechea y Guzmán, 2003:27).

No obstante, los programas sociales fueron concebidos en condiciones económicas diferentes a las actuales. Hoy la falta de habilidades para insertarse en el mercado laboral, la ausencia en la generación de nuevos puestos de trabajo, la no-satisfacción del mercado frente a las expectativas laborales de los jóvenes y la no-disposición de los empresarios de incurrir en costos adicionales para aumentar las habilidades de sus trabajadores, van dando origen a la problemática en la que se ve inmerso el joven a la hora de querer insertarse en el mercado laboral.

En materia de empleo juvenil se han desarrollado diversas instancias desde la política pública, concentrándose en a los menos cinco programas de diversa cobertura e impacto como Chile Joven, Especial de Jóvenes, Certificación de Competencias Laborales y Nivelación de Competencias Laborales, entre otros. Sin profundizar en este aspecto, estos Programas son bien intencionados y abordan el tema del desempleo juvenil generando acciones que incentivan la capacitación y la formación. Sin embargo, se infiere que juvenil como eje clave y central para una inserción laboral y con proyecciones a futuro.

Por otra parte, en un nivel más micro como el municipal, la Oficina de Información Laboral, OMIL, y la Oficina Municipal de Juventud, OMJ, si bien poseen fortalezas también poseen debilidades necesarias de indicar en cuanto a la temática jóvenes y empleo. “Las debilidades de las OMIL están básicamente dadas por el bajo status que tienen dentro del Municipio lo que incide en la falta de equipamiento y recursos humanos” (Interjoven, 2003:9).

En el debate social sobre el trabajo, en especial lo que respecta a los jóvenes de sectores populares, se ha puesto el énfasis en el tema de la inserción laboral, preocupación que vivió la sociedad chilena durante los años noventa producto de la “caída del crecimiento económico que impactó a los mercados del trabajo y, por lo tanto, también se vieron afectadas las condiciones de la inserción laboral de los jóvenes” (Cepal, 2004:206). Si bien se han desarrollado experiencias en torno a la transformación de dicha herencia, de igual manera hay un conjunto de estrategias relevantes de considerar si pensamos en los jóvenes como “sujetos particulares de derecho, con especificidades y requerimientos propios que ameritan un tratamiento especial por parte de quienes los observen y construyen programas que busquen incluirlos socialmente” (Injuv, 2002b:7).

Los análisis de la inserción laboral de los jóvenes han revelado fuertes procesos de segmentación que indican que las experiencias varían “enormemente entre grupos juveniles específicos. Sin embargo, más allá de la heterogeneidad, existen algunas variables determinantes” (Cepal, 2004:209). Consecuentemente, las principales estrategias programáticas en el ámbito laboral dirigidas a este grupo social están orientadas a un aumento en la formación educacional y una expansión de los sistemas educativos, lo que trae efectos cualitativos pues supone que los jóvenes entran al mercado del trabajo con mejores niveles educativos.

No obstante, los jóvenes de sectores populares son los que viven con mayor dramatismo las “brechas de calidad y logros en educación privada versus pública, así como sus niveles socioeconómicos, indican una fuerte segmentación de aprendizajes en perjuicio de los jóvenes más pobres” (Cepal, 2004:174). La acción entonces no se limita a proveer de educación, sino también a subsanar las carencias y deficiencias que ésta posee en términos de calidad, pues se infiere que aquellos jóvenes que heredan una educación insuficiente “verán limitadas sus posibilidades y comprometidos, por ende, su bienestar y el sus futuras familias” (Cepal, 1998:147).

1.1. Un fenómeno evidente y a escala mundial

La noción de desempleo es una construcción, y como tal ha variado a lo largo de la historia y evolución del pensamiento social, económico y político. Por cierto, cada país posee una etimología originaria distinta, que “frecuentemente tiene una connotación despreciativa e irónica” (Pugliese, 2000:59) tal como lo señala Pugliese quien a su vez explica que tanto en Inglaterra como en Francia para definir la condición de personas sin trabajo el término aplicado poseía una connotación estigmatizante y despreciativa que “no sólo significaba desempleo sino también ocio” (Pugliese,2000:59).

El desempleo parece ser algo objetivo con sujetos de carne y hueso que la padecen los cuales requieren apoyo de parte de la sociedad a través de los Programas que el Estado pueda elaborar. No obstante, sea cual sea la concepción definitiva se trata de un fenómeno evidente que está presente hoy a escala mundial, que incide fuertemente en la organización de las sociedades y en la construcción de proyectos de vida y laboral a nivel individual.

Para el caso de los jóvenes, el desempleo “no se reduce genéricamente a la demanda de trabajo, sino que se reduce a la demanda de trabajo estable y dependiente” (Pugliese,2000:65). El desempleo especialmente de aquellos jóvenes en condiciones de precariedad es un peso que caracteriza cada vez más al modelo actual de desempleo en el que “falta el bagaje de una experiencia de trabajo regular y, sobre todo, perspectivas de una futura colocación laboral” (Pugliese, 2000:65).

Si bien el interés específico del desempleo juvenil es un fenómeno relativamente reciente, preocupación a modo de herencia del período del alto desempleo que vivió la sociedad chilena parte de los años ochenta y noventa, dentro de las preocupaciones sociales en América Latina la tendencia a enfrentarlo genera “ofertas de servicios débilmente estructuradas, sin adecuada fundamentación metodológica, con precario respaldo logístico, sin preocuparse seriamente por su focalización, su pertinencia con respecto al mercado, y en general, carentes de evaluaciones sistemáticas que arrojen resultados generalizables sobre la eficiencia y eficacia del esfuerzo” (Ramírez, 2001:165).

En general los estudios de empleo y desempleo juvenil si bien han incorporado elementos de la cultura, como las significaciones, sentidos, expectativas, valores, etcétera, más allá de aspectos absolutos como el trabajo, nivel educacional, de capacitación y de formación en oficios no han incorporado la visión en torno al componente empleabilidad juvenil en los Programas de Empleo como agente capaz de crear y recrear la realidad de ese grupo social en términos mejorar la inserción laboral de este grupo.

Desde las Ciencias Sociales, al ser la inserción laboral y el desempleo juvenil una problemática que afecta la calidad de vida de las personas, los estudios relacionados con la temática han privilegiado una mirada centrada en mejorar las condiciones para que éstos se incorporen al mercado laboral.

Encontramos investigaciones realizadas desde el ámbito de la educación, asociadas a las trayectorias laborales de los jóvenes, realizado por el Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, Cide (2004). Ahora bien, otros estudios en Chile, insertos dentro de las Ciencias Sociales, han abordado la temática debido a que se ha configurado como un problema social especialmente agudo en los jóvenes de sectores populares, transformándose en un reto para la política pública. Entre ellos destacan los estudios realizados por Flacso (2004) en los cuales se analiza el tema de la inserción laboral juvenil a partir del diseño de instrumentos tanto públicos como privados para facilitar el acceso y mejorar las condiciones para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado del trabajo. Para este organismo es importante el desarrollo de la empleabilidad “atendiendo al hecho que ya no basta un oficio o profesión adquirido sino más bien se requiere herramientas que fortalezcan la flexibilidad para adaptarse al cambio permanente de las condiciones y dinámicas productivas generadoras de empleo” (Flacso,2004:74).

Esta perspectiva se ve profundizada, en la presentación desarrollada por Ernesto Abdala sobre formación profesional en el marco del Seminario Regional “La inserción laboral de los jóvenes: análisis, retos y propuestas” realizado por Cepal (2005) en la cual plantea la instalación del problema del desempleo como un fenómeno estructural y permanente que reclama la generación de medidas integradoras y la “articulación de los recursos y acciones en términos sistémicos, con una doble funcionalidad: hacia la construcción de itinerarios formativos flexibles y de largo plazo; y en función de estrategias de desarrollo nacional, sectorial y local”(Abdala, 2005b:19) y explica que la política de formación no debe ser aislada y que la acción integradora parece ser el signo distintivo de las estrategias exitosas dirigidas al trabajo con jóvenes.

Otros estudios intentan recoger información descriptiva en torno a la mirada de los empresarios, principales generadores de empleo, con respecto a la oferta laboral juvenil en nuestro país. Es así como encontramos el estudio de la Consultora Kaleido (2004) sobre requerimientos de la demanda laboral, en el cual se instala el valor de la calificación como elemento central que incide en la contratación por parte del empleador al establecer que “su demanda busca obtener el nivel esperado en educación formal, en cuanto a educación media completa, formación profesional, etc. Después, las habilidades personales, entre las que se destacan la responsabilidad, proactividad y multifuncionalidad” (Kaleido, 2004:43).

Si bien a nivel de investigación social el tema de la empleabilidad juvenil se está configurando, resulta necesario indicar que a pesar del esfuerzo país el cual pareciera haber optado por una senda de crecimiento económico, no se ha

mostrado una capacidad de generar la mezcla perfecta en cuanto a número y calidad de los puestos de trabajo requeridos por jóvenes.

La mirada entonces suponemos tiende a ser sesgada, minimizando su dimensión subjetiva. De esta manera, intentar comprender que el tema de la empleabilidad juvenil se instala poco a poco como una necesidad en el espacio social de nuestro país, releva la urgencia de una mayor cantidad de acciones en torno a ella, que desarrollen e instalen una visión integral respecto al tema empleo y juventud.

Bajo este contexto, los esfuerzos desplegados en este campo generan la necesidad de programas destinados a mejorar la calidad de vida de los jóvenes y fortalecer su integración a la sociedad. Tal como lo establece la Organización Internacional del Trabajo, OIT, quien con su programa de trabajo decente ha dirigido el debate hacia un ámbito de inclusión juvenil en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos, con adecuada remuneración y protección social al “integrar en su enfoque variables políticas, sociales, económicas y laborales” (Abdala,2004:17).

De esta manera, el problema del acceso al empleo juvenil se instala en el espacio social en donde se intentan dar respuestas para explicarlo y hacerle frente, con lo que se revela la necesidad de realizar investigaciones al respecto que propicien una lectura comprensiva de significados en torno a la tensión entre jóvenes y mercado laboral.

Es por ello que la presente investigación se plantea desde una perspectiva antropológica social, que permita conocer el significado de la empleabilidad juvenil y como ello repercute hacia una posible inserción laboral, especialmente de jóvenes de sectores populares.

Desde un punto de vista antropológico, en sociedades como la nuestra donde el trabajo y el rol que desempeña el sujeto en la economía nacional definen su integración o no a la sociedad, la incorporación del joven al mundo del trabajo resulta ser un tema de permanente preocupación, sobre todo dado el marco económico moderno y competitivo que caracteriza a la sociedad actual en la que según Maruani “ni los trabajadores ni el trabajo son lo que eran antes” (Maruani, 2000:10).

Bajo esta óptica, Bilbao establece que las nuevas condiciones de crecimiento económico “han transformado el empleo en un bien escaso cuya tendencia es a la precarización es decir a romper la norma que identificaba empleo con ocupación estable de un puesto de trabajo” (Bilbao, 2000:69).

Por otro lado, la presente investigación se plantea también vinculada al desarrollo, relación no sólo dada por el papel del trabajo en la sociedad actual donde se releva como principio legitimador, sino que también por la notable contradicción a la que se ven enfrentados los jóvenes. Por un lado el papel del trabajo se visualiza como espacio de significación individual, por el otro, se comprende una profunda

precarización de las condiciones laborales, situación que se agudiza en aquellos actores sociales vulnerables que buscan insertarse en el mercado laboral como lo son los jóvenes de sectores populares, lo cual nos muestra cómo el desempleo, los bajos niveles de empleabilidad pueden afectar la calidad de vida de las personas, en este caso de los jóvenes de sectores populares.

Dentro de la fuerza de trabajo, jóvenes son el sector que más resiente los ciclos recesivos. Bajo esta lógica, Tokman plantea la existencia de una asimetría en el comportamiento de la tasa de desempleo en relación al crecimiento país e indica que “cuando hay desaceleración o contracción económica los jóvenes son los que reciben el mayor impacto del desempleo; en el auge, son los últimos en beneficiarse” (Tokman, 2003:6). De acuerdo a datos entregados por la encuesta Casen (2000) el desempleo juvenil afecta mayoritariamente al 20% de jóvenes de menores ingresos con tasas que alcanzan el 44,6% para aquellos entre 15 a 19 años de edad y un 38,1% para aquellos entre los 20 a 24 años.

En efecto, si bien el desempleo juvenil es históricamente superior a la media nacional, se ha visto que en períodos recesivos la brecha se ensancha hasta prácticamente triplicarse. Con respecto a ello, el Estado chileno lleva a cabo desde hace al menos una década importantes esfuerzos para acortar esta brecha. Sin embargo, se presume que los instrumentos públicos han arrojado resultados que no revierten la tendencia.

Muchos jóvenes no logran una inserción laboral segura en el mercado, quedan desempleados, o trabajando en empleos mal pagados, con poco futuro, carentes de protección y seguridad social. En definitiva: malos trabajos y de mala calidad. Bajo este panorama cabe preguntarse ¿Qué futuro les espera a los jóvenes que no logran terminar sus estudios, no tienen trabajo, no cuentan con los recursos necesarios y viven en una sociedad que exacerba su condición de vulnerabilidad?.

De esta manera, no resulta sorprendente suponer que “exista un sentimiento de frustración y desesperanza entre aquellos que se sienten abandonados por la economía del conocimiento y la sociedad en red” (Aro,2002:105) pues se generan realidades que pueden tener efectos opuestos sobre la situación de grupos sociales de estratos más bajos como es el caso de los jóvenes de sectores populares y su inserción en el mercado del trabajo. Aquellos que no consiguen adaptarse a esta realidad se ven inmersos en la problemática de no entrar ni afianzarse en el mundo laboral definiéndose así una profunda crisis en sus trayectorias laborales.

Por ello, se parte del supuesto que conocer la racionalidad con que los actores públicos nacionales enfrentan el tema del empleo y el desempleo, específicamente lo que respecta a la empleabilidad juvenil, resulta ser un ejercicio esclarecedor para pensar los procesos sociales y culturales que están incidiendo en los proyectos de vida de las nuevas generaciones de nuestra sociedad chilena.

Situarse en la empleabilidad juvenil desde un enfoque antropológico y a su vez vincularlo con el desarrollo implica articular miradas en torno al papel preponderante que adquiere el empleo en los jóvenes como recurso estratégico e integral de la sociedad.

Sumado a lo anterior, el componente empírico que esta investigación plantea es poder develar y comprender desde los Programas de Empleo la estructura de oportunidades que se vislumbra para estas nuevas generaciones de trabajadores, dado el contexto socioeconómico y laboral actual.

1.2. Empleo y juventud: una aproximación a la desigualdad

El tema del empleo y el desempleo es uno de los elementos clave para analizar la viabilidad y características del desarrollo social y económico en Latinoamérica y, en particular en Chile. A la hora de afrontar los vaivenes de la economía, el empleo es un indicador certero de cómo sus procesos de crecimiento y contracción afectan a la población, incluyendo o excluyendo a grandes sectores sociales que basan su economía doméstica en la obtención y mantención de un trabajo estable y satisfactoriamente remunerado.

Durante los años de crecimiento económico sostenido (años 1996-1997) la tasa de desocupación nacional en Chile fue de un 5,4% y un 5,3%. Sin embargo, cuando se inició la llamada crisis asiática, y con ella el ciclo de contracción de nuestra economía, “la tasa de desocupación nacional se elevó hasta 7,2% en 1998 y 8,4% en 1999, mientras que la desocupación juvenil se triplicó hasta alcanzar el 23% entre 15 y 19 años y el 18,9% entre 19 y 24 años” (Interjoven, 2003:4).

| Cuadro N° 1 Tasa de desocupación años 1996-1997 | |
|---|---|
| 1996 | 1997 |
| Tasa desocupación General 5,4% | Tasa desocupación General 5,3% |
| Tasa desocupación jóvenes 15 a 19 años de edad 15% | Tasa desocupación jóvenes 15 a 19 años de edad 17,8% |
| Tasa desocupación jóvenes 20 a 24 años de edad 12,2% | Tasa desocupación jóvenes 20 a 24 años de edad 11,6% |

Fuente:INE 1996-1997

En un sentido más concreto, el problema del acceso al empleo de los jóvenes crea una suerte de enfrentamiento de las categorías sociales las cuales se estarían diferenciando por sus competencias y capacidades para entrar al mercado y

mantenerse en él. En este ámbito, es donde se abren un conjunto de tensiones enmarcadas en la lógica de las sociedades que aún no resuelven los modos en que se relacionarán con las nuevas generaciones, en especial con los jóvenes de sectores populares que, en tanto grupo social, constituyen un segmento que va planteando necesidades y expectativas para las cuales la institucionalidad social no parece estar aún preparada para responder adecuadamente. Una de las áreas en las que se manifiestan estas necesidades y expectativas tiene relación con sus trayectorias laborales las cuales se van conformando como un lugar más cercano a incertidumbres que a seguridades.

La situación del empleo y desempleo en jóvenes se inscribe en tendencias universales. Sin embargo, Tokman indica que en los países de América del Sur es posible encontrar diferencias las cuales muestran que “en períodos de aumento del desempleo total, asociados a desaceleración del crecimiento, el desempleo juvenil tiende a aumentar más que el promedio y por ende, su diferencial aumenta. Por otro lado, la experiencia europea, además de corroborar esta tendencia, señala también que la reducción del desempleo total, se traduce en una disminución en el desempleo de los jóvenes” (Tokman,2003:6).

En países de la región como Argentina, Brasil y Uruguay la situación presenta especificidades que “se acentúan en la década de los noventa con la globalización y las recurrentes crisis económicas que generan ciclos de alta inestabilidad en que los problemas de empleo no sólo no encuentran solución, sino que más bien tienden a circular viciosamente entre la pobreza, la deserción escolar y la aparición de conductas de riesgo” (Tokman, 2003:5).

Es posible inferir, que el desempleo no se distribuye de manera uniforme en los estratos socioeconómicos y que ha afectado con mayor fuerza a los sectores más pobres de la población. Maruani al reflexionar en torno a la relación trabajo y posición social que ocupa un sujeto al interior de un sistema de clases sociales señala que “el desempleo y la precariedad reciben y refuerzan las desigualdades y las separaciones sociales” (Maruani,2000:16). Con ello queda en evidencia la situación de fragilidad en la que se encuentran los jóvenes, especialmente de aquellos de sectores populares.

De esta forma se denota la “presencia de un fenómeno estructural de carácter universal” (Tokman, 1997:3) en el cual se logra establecer que “los jóvenes provenientes de hogares de menores ingresos tienden a concentrarse en la informalidad y en puestos sin protección social en comparación a aquellos que provienen de hogares con mayores ingresos” (Tokman, 2003:24).

| Grupos de Edad | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| Período | 15 años y más | 15 -24 | 15-19 | 20-24 | 25-35 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65 años y más |
| Enero-Marzo 2004 | 8,1 | 20,7 | 25,7 | 19,4 | 9,6 | 5,9 | 4,7 | 3,4 | 1,5 |
| Diciembre-Febrero 2005 | 7,6 | 17,5 | 20,3 | 16,8 | 9,5 | 5,7 | 4,5 | 3,6 | 1,6 |
| Enero-Marzo 2005 | 7,9 | 18,4 | 21,9 | 17,5 | 10,1 | 5,8 | 4,7 | 3,4 | 1,5 |

Fuente: INE, 2005

En Chile y de acuerdo a datos estadísticos proporcionados por el INE (2005) las tasas de desocupación en el grupo etáreo entre los 15 y 24 años alcanzó un 18,4% en el período enero-marzo 2005, cifra claramente más alta que la media nacional que llegó al 7,9%: la desocupación de aquellos jóvenes entre los 15 y 19 años en igual período del 2005 alcanzó un 21,9%, en tanto que la situación en aquellos jóvenes entre los 20 y los 24 años alcanzó un 17,5%.

Las cifras indican una situación que atiende a un comportamiento conflictivo entre jóvenes y mercado del trabajo, en el que se refleja la fragilidad de éstos frente a su inserción laboral, lo que provoca que este grupo social sea mucho más vulnerable a los vaivenes de la economía y al comportamiento del mercado.

No obstante, la mayoría de los analistas coinciden en señalar que el desempleo juvenil suele ser “más del doble del adulto en todos los países y el femenino es mayor aún que el de sus pares o se equilibra por trabajo doméstico, mayor precarización y peor calidad” (Silveira, 2001:456), con lo que se define un proceso complejo para aquellos que decidan iniciar su vida laboral sobre todo para aquellos con menos experiencia y menos calificación.

En este sentido, el Estado chileno ha venido implementando acciones con el objeto de bajar los niveles de desigualdad social, dar mayor equidad y mejores oportunidades para la inclusión específicamente en el campo de la educación con la reforma educacional y en el mercado laboral a través de reformas al Código del Trabajo, programas de habilitación laboral y acciones orientadas al fortalecimiento de la capacidad emprendedora de los jóvenes. Por tanto, el problema del desempleo juvenil no se explicaría por un problema general de acceso al mercado del trabajo, sino que más bien tal como lo explica Weller “los resultados enfatizan que la atención debería concentrarse en los problemas que tienen grupos específicos de jóvenes” (Weller, 2003:62), es decir jóvenes de escasos recursos, desertores escolares, desocupados o inactivos o con algún grado de conflicto con la justicia. En síntesis, a los perdedores de los cambios ocurridos, que no tienen ni los conocimientos ni la experiencia como para enfrentarse al mercado laboral.

1.3. Mercado del trabajo, jóvenes y género: develando la doble discriminación

Estudios revelan que el desempleo es especialmente alto entre las mujeres y los jóvenes. Para el Director de Análisis Laboral de la Asociación Internacional de Relaciones Industriales del Perú, Luis Aparicio, aquella diferencia en los niveles de desempleo “genera potencialmente graves conflictos sociales que pueden afectar la estabilidad del sistema tanto económico como político” (Extracto “Incentivos Legales para la Contratación de Jóvenes” Cepal, 2005: 2).

En el caso de las diferencias que pueden existir entre hombres y mujeres, de acuerdo a las últimas tasas de desocupación, éstas presentan mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral. Al respecto, la tasa de desocupación por sexo entregada por el INE (2005) correspondiente al trimestre: enero - marzo fue de 6,6 por ciento para los hombres y de 10,2 % para las mujeres. Comparando la situación con respecto a igual trimestre del año anterior, la tasa masculina disminuye en 0,6 por ciento y la tasa femenina aumenta en 0,3 punto porcentual.

En el plano del empleo y el desempleo esta variedad no es menor pues refleja la existencia de diferencias respecto de los modos de integración entre hombres y mujeres y consigna que “sus formas de acción son fragmentadas según esferas de funcionamiento, su inclusión y exclusión son eventuales y sus autodescripciones son múltiples de acuerdo a la posición de observación que adopten” (Injuv,2002:5). Todavía hay una concepción que tanto las mujeres como los jóvenes son una fuerza laboral secundaria.

Datos obtenidos de la Tercera Encuesta Nacional de Juventud definen la carencia y precariedad de la trayectoria laboral de las mujeres pues “mientras más de la mitad de los hombres jóvenes tienen contrato permanente (57,9%), la mayor parte de las trabajadoras jóvenes (50,5%) tiene contrato temporal o ningún tipo de contrato” (Injuv,2004:27). A su vez y en contraste con opiniones en el discurso que admiten un cambio y equilibrio importante en los papeles desempeñados por ambos sexos en relación al trabajo, la familia y el cuidado de los hijos, las mujeres jóvenes presentan mayores dificultades para insertarse laboralmente predominando entre los hombres la decisión de trabajar con un “31,4% contra un 14,2% de las mujeres, mientras que en lo que respecta al cuidado de los hijos un 25,6% de las mujeres jóvenes lo realiza contra sólo un 2,1% de los hombres jóvenes dedicados a dicha función” (Injuv,2004:27), ya que en el caso de las mujeres de estrato bajo es muy probable que no tengan con quién dejar a su hijo para seguir trabajando o estudiar.

Lo contrario se explica porque desde la óptica de género, en nuestro país la variable sexo posee significativas implicancias ya que “desde el punto de vista de la demanda, se definen una serie de obstáculos basados en estereotipos sobre el papel que la mujer debe cumplir en la sociedad y sobre el papel que efectivamente ellas cumplen en la reproducción biológica de la sociedad, que influyen en la actitud reticente mostrada por los empresarios respecto de la contratación de

mujeres, porque suponen que ésta elevaría los costos de producción” (Cepal, 2000:65). La actual legislación laboral y el sistema de seguridad social no fueron diseñados desde esta perspectiva de género, sino que más bien, asumen que sólo el hombre es el proveedor y el jefe del hogar.

Finalmente, lo anterior permite observar que si bien existe un reconocimiento de la diversidad de procesos y significados sociales que configuran la categoría juventud, éste no se ha extendido con igual fuerza a la variable género, derivando así en una continuidad de patrones socioculturales que le otorgan a la mujer joven un rol subordinado en la producción de la sociedad.

En el presente estudio, la operatividad de la mencionada variable si bien no se totaliza en el resto del análisis, ha sido considerada en este apartado como una manera de comprender aún más las realidades juveniles en nuestro país y sus precarios nexos con el ámbito laboral. Con ello se indica que al hablar de *los jóvenes de sectores populares*, se está apuntando tanto a hombres como a mujeres, a las y los jóvenes pertenecientes a sectores populares de nuestro país, sin introducir mayores variedades en la descripción. Además, a la luz de los antecedentes explicitados, en el presente estudio se toma básicamente el criterio ajustado de 15 a 29 años de edad para considerar a los sujetos y su rol de jóvenes al interior de nuestra sociedad.

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo General

1. Conocer y analizar la contribución del concepto empleabilidad juvenil al aumento de la inserción laboral de calidad en jóvenes, especialmente de aquellos de sectores populares.

Objetivos Específicos

1. Discutir los sentidos atribuidos por los Programas de Empleo con respecto al concepto de empleabilidad juvenil.
2. Caracterizar los componentes del concepto empleabilidad juvenil que utilizan los Programas de Empleo.
3. Analizar las prácticas y acciones que desarrollan los Programas de Empleo en torno al proceso de inserción laboral y su vinculación con el concepto de empleabilidad juvenil.

1.5. Hipótesis

Enmarcado en ejes de comprensión del fenómeno del desempleo juvenil, se levantó una hipótesis única que guió el proceso investigativo, la cual buscó configurar posibles relaciones entre la empleabilidad juvenil e inserción laboral del joven de sector popular, a saber:

El uso y puesta en práctica del concepto de empleabilidad juvenil en los Programas de Empleo produce resultados cualitativamente positivos en la inserción laboral de jóvenes especialmente aquellos de sectores populares.

II. Inserción laboral juvenil: más allá de lo económico

*“Quien concibe la modernización como un proceso autónomo de innovación debe tener en cuenta su deterioro cuyo reverso es el surgimiento de la sociedad del riesgo.”
Beck. 1996*

Como una forma de profundizar en el análisis sobre el empleo y desempleo en los jóvenes especialmente de sectores populares, y para poder responder a las ideas base que guiaron la investigación, se desarrolló el presente marco teórico, que busca básicamente develar una serie de conceptos que subyacen a los cuestionamientos formulados a la hora de iniciar el proceso de estudio.

Para tal efecto, se plantea un análisis del entorno social de los jóvenes de sectores populares y de los modos en que éstos logran moverse en el mercado laboral; para luego adentrarse en la comprensión del período juventud como una categoría que en su interior presenta diferencias, genera demandas y necesidades hacia la sociedad y el Estado.

Posteriormente, el análisis se centra en el concepto empleabilidad juvenil y los elementos que están en juego para reforzar el proceso social de la inserción laboral de los jóvenes en el mercado del trabajo

En última instancia, la problemática inserción laboral de los jóvenes, permite comprender cómo dicho fenómeno trasciende lo económico, y se instala como una dinámica que establece diferencias entre los jóvenes.

2.1. Entorno social de los jóvenes: incertidumbre y riesgo

En un contexto mundial en el que pareciera estar modificándose de manera significativa la organización laboral y el sentido del trabajo, considerado éste desde el siglo XVII como una de las vías esenciales de reproducción y legitimación social, pues no sólo procura ingresos sino vínculos sociales, la juventud se ha convertido en uno de los principales focos de atención de los estudios sociales.

El resultado de ello, es una diferenciación en las formas y posibilidades de ser joven e insertarse en el sistema productivo, triunfo que por lo demás no parece estar asegurado de antemano pues “los jóvenes enfrentan el dilema de un futuro asalariado, con bajas recompensas o la exigente competencia por sostener el trabajo independiente, donde el éxito está reservado a pocos” (Injuv, 2004:35).

Si bien el comportamiento de los mercados del trabajo en los noventa presentó elementos positivos, una vez que la economía chilena sufrió un crecimiento

negativo y un aumento en las tasas de desempleo, la situación de los jóvenes se ha vuelto preocupante. Bajo este contexto, marcado por un nuevo escenario de las relaciones económicas y sociales, la acentuada exclusión de los jóvenes en el mercado del trabajo, en especial de aquellos de sectores populares y su integración laboral, probablemente permita explicar el creciente interés de las Ciencias Sociales en torno a la temática.

Hace unos años Ulrich Beck publicó un estremecedor libro traducido como *La sociedad del riesgo*. A lo largo de la última década, muchos autores han tocado el tema de la creciente sensación de inseguridad que se vive en la actualidad, producto del sinnúmero de presiones y amenazas a las que se está expuesto diariamente. Si bien aumenta notablemente la esperanza de vida, el tema de la seguridad en el ámbito laboral se vuelve un tema preocupante al interior del debate político, pues ésta “presupone ingresos estables y suficientes que permiten llevar un nivel de vida digno y acorde con las expectativas de mayor bienestar y ampliación de las opciones de vida” (Rico, 2004:6), todos factores que hoy aparecen como incalculables y fuera de control e inciden en la situación de inseguridad a la que se ven expuestos los jóvenes, especialmente aquellos de sector popular.

Aldo Mascareño critica la selección de la fórmula sociedad del riesgo al momento de caracterizar a la sociedad y señala que en sí la utilización de dicho concepto implica un riesgo, pues se toma un sólo punto de vista acerca de la sociedad y se lo expone como una descripción del todo con lo que “se crea una imagen unidimensional de la sociedad: por un lado, se afirma que la sociedad es algo (es riesgo) y no otra cosa, con lo que se le puede exigir a cada observador que dé cuenta de lo que se prescribe y calificar a los oponentes según eso y por otro, se establece una jerarquía de problemas que sólo opera como descripción de un observador, pero que es carente de correlato para agentes distintos que no observan lo mismo” (Mascareño, 2004:2).

No obstante lo anterior, el riesgo está incluido como un aspecto de la complejidad, así como nuestra sociedad nos brinda mayor seguridad jurídica, educativa, tecnológica, etcétera. Tanto como la economía y sus riesgos, el miedo a estar desempleado y carecer de competencias necesarias para el logro de una inserción laboral también se ha globalizado.

Para una gran mayoría de jóvenes, particularmente aquellos de sectores populares, el futuro se vislumbra un tanto complejo, pues se ven afectados mayormente debido a los fenómenos del desempleo, inserción laboral, reestructuración productiva y pérdida de confianza y calidad en los sistemas educativos como entidades que aseguran la entrada al mercado del trabajo. Así es posible observar una notable contradicción pues “aún cuando los canales de integración están abiertos y las expectativas de progreso vigentes, los jóvenes perciben la situación presente en términos de riesgo” (Injuv,2004:35). Lo anterior genera una situación de amenaza, de mayor vulnerabilidad y a una sensación de pérdida de derechos los cuales abarcan una serie de ámbitos de la vida y

cotidianeidad sociales, como por ejemplo el acceso al empleo. De esta manera, el empleo juvenil como contraparte, constituye hoy en día uno de los temas de mayor complejidad al momento de diseñar programas orientados a garantizar una participación de mayor calidad y estable de los jóvenes en el mercado del trabajo.

Este fenómeno se hace evidente al constatar, por ejemplo, que en el pasado un estudiante universitario tenía prácticamente garantizado un empleo regular; en tanto que hoy nos encontramos frente a un número significativo de jóvenes en situación de desempleo o bien de subempleo. En el pasado bastaba con tener voluntad de trabajar para que personas con menor nivel de formación pudiesen también encontrar un empleo estable. Sin embargo, hoy es precisamente ese sector el que manifiesta mayores complicaciones para encontrar un trabajo, ubicando empleos de salarios bajos, precarios o de permanente rotación.

Puesto en estos términos, el concepto de riesgo resulta de una alta utilidad para analizar la relación juventud y empleo dadas las características de la sociedad de hoy donde existen obstáculos responsables del desempleo juvenil como la insuficiencia del nivel de formación de los jóvenes o a la inadecuación de esta formación a las características de una oferta que reclama con mayor insistencia ciertas facultades de adaptación. También es justo establecer que este debate y esta reflexión deben ser contextualizados en un mundo donde la dimensión económica está marcada por la introducción y la generalización del uso de nuevas tecnologías, internacionalización de los mercados, la competencia internacional y la necesidad de disponer de una mano de obra capaz, flexible y competente.

Los empresarios de nuestro país efectúan una serie de requerimientos en los procesos de selección de personal en la que los jóvenes postulantes si bien no deben cumplir con todas y cada una de ellas como requisito previo sí deben procurar acercarse a algunas como “expresión oral, lectura y comprensión, redacción, pensamiento innovador y creativo, solución de problemas, saber aprender, cualidades personales como servir a los clientes, trabajar con diversas personas, organizar, interpretar y comunicar” (Confederación de la Producción y del Comercio, 1999:39). Es cierto que muchas veces estas características pueden estar presentes en un documento o vitae impreso, pero muchas veces el empleador va a tomar la decisión más bien por lo que ve en una entrevista personal con el joven, por lo que puede percibir de su forma de expresarse, vestir, más que por leerlas en el papel. Es ahí donde caben conceptos como la discriminación y la estigmatización del entorno productivo que marcan la entrada o no al mercado laboral de los jóvenes.

Pero frente a este panorama ¿qué pasa con la educación para el trabajo?. Si incorporamos al debate la temática de la educación como una política de formación, ésta hoy se basa en la reproductividad, en el trabajo individual, en la monotonía y en la disciplina, todos elementos diferentes a los que se requieren en el mundo laboral actual el cual es dinámico y flexible.

Siguiendo a Ulrich Beck, es necesario enfatizar el rol del mundo educativo en el sentido que éste debe preparar y educar sobre el trabajo y así reformarse de tal manera de no apuntar a preparar profesiones exactamente determinadas y definidas; también debiera apoyar a los jóvenes a enfrentar el manejo de todas estas inseguridades. Es decir, qué habilidades, qué calificaciones necesita uno para poder organizar la propia vida y cómo podemos organizarnos y comprometernos políticamente bajo estas condiciones de inseguridad, no sólo transmitirlo del profesor al alumno, sino también practicarlo en forma participativa y activa” (Extracto Café Diálogo “Los Jóvenes y el Riesgo”, Injuv 1999:12).

Por cierto, estamos en presencia como lo señala Giroux, de “un complejo social que se encuentra en el borde entre la modernidad (orden, disciplina, familia y empleo regular) y la posmodernidad (diversidad, incertidumbre y angustia). En este escenario, la escuela moderna es un anacronismo incapaz de entender y aceptar las nuevas características de la condición juvenil. Se requiere entonces de una pedagogía posmoderna que aborde las actitudes, representaciones y deseos cambiantes de esta generación de jóvenes formada en esta coyuntura histórica, económica y cultural” (Giroux,1996:163). En tal sentido, es donde emerge la necesidad de actualizar el sistema de educación con el objeto de adecuarlos al contexto actual y hacer factible pronósticos que den cuenta de la utilidad de sus contenidos para una posible inserción laboral de jóvenes pobres.

En un enfoque similar, Otonne plantea la necesidad de romper el ciclo histórico de la dialéctica de la negación y de exclusión del otro en el sentido de “darle la responsabilidad a la escuela de generar las condiciones para la adquisición de destrezas productivas, de capacidad crítica, de autovaloración en función del propio potencial, de conciencia en sí mismo como ciudadano, de apertura para la asimilación de información y valores, ello sobre la base de una condición fundamental, el reconocimiento y respeto de las especificidades y particularismos regionales de América Latina” (Otonne,1996:144-147).

Bajo este contexto mundial de transformaciones tecnológicas a gran velocidad, de alta interacción comercial, de crisis extendidas, cabe preguntarse entonces si la mayor parte de estos jóvenes irremediablemente se convertirá en los desempleados del futuro, de no mediar una política activa y acorde con este nuevo mundo que tienda a la generación de empleos de calidad y estables en el tiempo.

El panorama actual ha impuesto formas y maneras de construir futuro que impactan en una parte importante de jóvenes, pues muchas de sus vivencias cotidianas y/o proyectos de vida se ven altamente vulnerados. Como consecuencia de las transformaciones globales que derivan del nuevo contexto mundial, las que a su vez inciden directamente en su bienestar debido a la falta de oportunidades de trabajo y una precaria obtención de los ingresos para la satisfacción de sus necesidades. Lo anterior necesariamente implica considerar tal como lo señala Tokman que “los jóvenes provenientes de hogares pobres, forzados a ingresar prematuramente al mercado del trabajo, poseen baja

escolaridad y por ende deben optar muchas veces entre el desempleo y la inserción laboral precaria” (Tokman, 1997:3).

Desde esta perspectiva, cuatro serían los factores que originarían el alto desempleo juvenil, entre ellos un “crecimiento económico insuficiente, lo que afecta principalmente a la masa de jóvenes quienes buscan trabajo por primera vez, capital humano escaso, falta de experiencia y conocimiento, regulación inadecuada del mercado del trabajo, y desajuste entre aspiraciones y realidades en el empleo de jóvenes” (Tokman, 2003: 13-15). Es en este último aspecto que se presume el desarrollo de una relación entre los jóvenes y el mercado laboral que explicaría la precaria inserción de este grupo en el mercado y que de acuerdo a Weller ese desajuste responde a una serie de hipótesis que se han discutido para explicar los problemas de inserción laboral de los jóvenes, siendo una de esas teorías aquella ligada a “problemas de incongruencia de las características de la oferta y demanda” (Weller, 2003:13).

Si bien la mayoría de los jóvenes buscan integración al “construir estrategias laborales a partir de una imagen de lo que es el trabajo, de la importancia que tiene éste en este período de sus vidas y su importancia futura” (Ibáñez, 2003:60), detrás de ello se encuentran procesos sociales marcados por la inseguridad en el presente y la incertidumbre en el futuro. “El sentido del futuro, al mismo tiempo, se ha invertido. Ya no se los percibe como el tiempo de la carrera, del progreso profesional, sino como el de lo aleatorio. Todo parece inseguro en todo momento” (Fitoussi y Rosanvallon, 1997:33).

El Proyecto de Asistencia Técnica Interjoven plantea el desarrollo de cuatro procesos en relación a los jóvenes con la sociedad, y especialmente entre los jóvenes de sectores populares y la sociedad:

- i) “El joven constituye una amenaza para el mundo ya que tiene más herramientas para enfrentar la incertidumbre. Las reacciones frente a la amenaza pueden ser la negación, el rechazo lo que puede generar políticas represivas.
- ii) En este marco el joven de sectores populares aparece como un chivo expiatorio de una incertidumbre que no se comprende. De ahí que las imágenes que predominan sobre los jóvenes como delincuente y drogadicto.
- iii) El joven como incógnita. Ya que se mueve mejor en los nuevos contextos, no son captados por los códigos interpretativos de la sociedad, y por lo tanto no se sabe cómo tratarlos (profesores que no saben cómo tratar a sus alumnos, padres que no saben cómo tratar a sus hijos).
- iv) Por último, el joven tiene oportunidades de enfrentar mejor el nuevo contexto en el que ha crecido. Particularmente el caso del joven de

sectores populares, además de haber nacido en un contexto de incertidumbre propio de la modernidad, se ha desarrollado en el contexto de la exclusión y la pobreza” (Interjoven, 2003:6).

Incertidumbre, inseguridad, precariedad y exigencia son conceptos que recaen sobre el recurso humano joven el cual debe saber adecuarse a esta nueva normalidad, a este nuevo contexto para incorporarse al mercado del trabajo y a empleos más inestables. Este nuevo panorama remite a que hoy no resulta extraño esperar un tiempo más largo para alcanzar la inserción en algún puesto de trabajo, que la carrera laboral se construye en base a experiencias fragmentadas y que para estar inserto se requieren mayores capacidades para buscar y encontrar empleo. En lo medular, lo anterior se resume en la siguiente frase: “si antes se encontraba empleo para toda la vida, hoy se debe tener la capacidad de buscar empleo toda la vida” (Interjoven, 2003:5). De lo anterior resulta una mayor movilidad y mayor posibilidad de quedar fuera del empleo, con la consiguiente dificultad para volver a entrar.

En rigor, lo que predomina a nivel social es la imagen negativa que se ha ido desarrollando en el discurso público en relación a los jóvenes los cuales son reconocidos escasos en habilidades, inexpertos por definición y cuya contratación representa en sí misma una apuesta o simplemente un problema.

Por cierto, los Programas que el Gobierno de nuestro país ha implementado se centran en el joven de sector popular, considerando que pertenece a una población vulnerable tanto social como económica, que requiere de un apoyo externo para adquirir las herramientas y así poder competir en la sociedad actual debido a que un segmento importante de ellos se ve afectado con fuertes expresiones de exclusión.

Sin embargo, no existe en el horizonte más cercano la intención si quiera que nos indique que estamos frente a un proceso de mayor integración laboral y social, más bien en el tiempo presente resulta que estamos frente a un proceso que se desarrolla en el marco de modernización con sello neoliberal, el cual supone que todos los miembros de la sociedad son potenciales competidores, razón por la cual, el éxito es el resultado del esfuerzo personal y de las capacidades que este individuo ponga en juego en este proceso.

Desde este punto de vista, los Programas de Empleo tienen la oportunidad de generar actividades de empleo e inserción laboral dirigidos y focalizados a jóvenes de sectores populares, pues además de su problemática relación con el empleo y haber nacido en un contexto de pobreza y exclusión, se han desarrollado en un mundo que los afecta de manera sustancial, caracterizado por la incertidumbre y el riesgo propios de la modernidad.

2.2. Periodo juventud: ni fijo ni univoco

En Chile al igual que en otros países de la región y del mundo, hablar de juventud es hacerlo como grupo social que posee como característica principal el ser heterogéneo y plural. Vemos que la juventud, concepto ligado “al nacimiento del industrialismo que lleva a la extensión de la socialización fuera de la familia, a la postergación de la incorporación al empleo y a necesidades de capacitación laboral” (Álvarez et al, 2000:14) no es fijo ni unívoco y distintas sociedades esperan de ella distintas cualidades, por lo que es posible distinguir una diversidad de juventudes y diferentes modos de ser joven.

Si aplicamos una mirada a la estructura poblacional tomando el rango de 15 a 29 años, en Chile existen 3.674.239 jóvenes, quienes representan el 24% del total de la población los cuales están distribuidos por tramos que se agrupan de la siguiente forma:

| Cuadro N° 3 | | |
|---------------------------|------------------|---------------|
| Jóvenes según edad | | |
| Tramo | N° | % |
| 15-18 | 1.031.089 | 29% |
| 19-24 | 1.450.426 | 39% |
| 25-29 | 1.192.724 | 32% |
| Total | 3.674.239 | 100.00 |

Fuente: Censo, 2002

Esta población configura una categoría que en su interior presenta diferencias, genera demandas y necesidades hacia la sociedad y el Estado. El Instituto Nacional de la Juventud, Injuv, considera que al hablar de sectores juveniles “constituye una ceguera del observador asumir que la juventud es una, y que responde como cuerpo organizado a las descripciones que esos mismos observadores trazan acerca de ella” (Injuv, 2002b:4).

La etapa juventud se caracteriza por ser una etapa en que la persona empieza a desarrollar más definitivamente su personalidad, lo cual debe entenderse ligado al ambiente social y cultural en el cual se desenvuelve. Sin embargo, para Martín Hopenhayn se trata de una etapa “definida por las actividades que realizan, el grado de independencia y autonomía, el rol que ocupan en la estructura familiar y la construcción de identidad propia” (Extracto presentación “La juventud latinoamericana y sus problemas de Integración” Cepal,2005:2).

No obstante, el Injuv, como servicio público ligado al quehacer juvenil, insiste en destacar una visión diferenciada de este grupo y a partir de allí agenciar preocupaciones y formas de comprensión de la juventud pues “supone una imposibilidad hablar de ellos como cuerpo unitario, debido a que sus inserciones estructurales son múltiples, por tanto sus observaciones de la realidad que habitan y viven serán diferenciadas” (Injuv, 2002b:4).

Bajo la misma línea, Duarte plantea que “la nominación en singular de juventud no es tal, ya que sus significantes son diversos y refieren las varias imágenes desde una misma habla con diversos hablantes” (Duarte, 2003:2). De acuerdo a las variadas definiciones, sin lugar a duda que parece inapropiado resumir cuando nos referimos a los jóvenes, pues de acuerdo a lo expuesto estamos hablando de una diversidad que posee distintas y múltiples expectativas, satisfacciones y necesidades en función del contexto en el que se desenvuelven y a la posición de observación que éstos adopten.

Pese a ello, esta definición sufre variaciones debido a que distintos países de acuerdo a sus características sociales, culturales o históricas flexibilizan lo que entienden por joven. Es así como en nuestro país en términos de rangos de edad y límites se considera joven a aquel grupo etéreo comprendido entre los 15 y los 29 años de edad debido al retardo para asumir roles de adulto, pues muchas veces la temprana deserción escolar y la imposibilidad de incorporarse al mercado laboral hacen que en países como el nuestro el período se extienda hasta los 29 años de edad. Desde principios de los noventa cuando asume el primer gobierno civil post dictadura militar, “el rango etéreo asumido para hablar de jóvenes desde la política social se aumentó desde los 15 a 24 años hasta los 29 años como margen superior” (Duarte,2004:3-4). Con dicho cambio se pretendió asegurar el acceso de un mayor número de jóvenes al mercado del trabajo, sin embargo, hoy son éstos los que “chocan con factores concretos que les postergan la realización de la autonomía, mayores requerimientos formativos y más dificultades para obtener una primera fuente de ingresos” (Cepal, 2004:18).

De acuerdo a ello, es posible señalar y entender que “los y las jóvenes viven hoy con mayor dramatismo que el resto de la población una serie de tensiones o paradojas” (Cepal, 2004:17) en las cuales parecen definirse condiciones sociales y económicas que permiten el desarrollo de desigualdades en este período. Las percepciones de incertidumbre económica y laboral según Steigler han hecho que las condiciones de vida estén cambiando con consecuencias para la juventud como la “extensión de la fase juvenil acompañada por la dependencia prolongada de los padres, sea por la universidad o el desempleo” (Steigler, 2000:8).

Si bien estamos hablando de un sector específico de la población que se ubica dentro de determinados rangos de edad, hay factores sociales y culturales que permiten ampliar aún más las diferencias, lo que hace difícil aún el verlos como un grupo homogéneo. Margulis es quien explica a la juventud como una “construcción social histórica, que aparece como resultado de un conjunto de prácticas discursivas” (Margulis, 1996:11), lo cual nos permite deducir e insistir que hablar de juventud como una categoría única resultaría, por decir lo menos, inadecuado debido a que es posible encontrar diferentes convenciones y discursos culturales en las que se habla de juventud, donde cada sociedad delimita el transcurso etéreo por el cual se tiene acceso a la madurez física y social y capacidades funcionales de un sujeto acordes a la normativa societal a la que pertenece.

Por cierto, es aquí donde surgen dudas respecto de la capacidad del sistema social, político y económico para dar cabida a todos los jóvenes que buscan un lugar en el sistema productivo al “constatar que en la última década tanto en Chile como en otros países de Latinoamérica que el mercado laboral deja al margen a los jóvenes sobre todo del sectores pobres” (Steigler,2000:8).

Al ser testigo de las transformaciones que han sufrido entidades socializadoras y medios de integración el trabajo, considerado éste último como una de las “vías esenciales de reproducción y legitimación social” (Pérez,2004:1) pareciera ser que el mundo adulto y su esquema económico, social y político están en crisis. Steigler plantea que el quiebre de las tradiciones incide fuertemente en las biografías de los jóvenes dando cabida a un proceso que abre un camino el cual encuentra variadas formas de expresión en la sociedad. Entre ellas encontramos el desempleo masivo y la deserción escolar como parte del lenguaje que la sociedad utiliza para referirse a ellos y del cual los jóvenes tienen que “socializar ya que la vida propia se convierte en una fase experimental con biografía de riesgos” (Steigler, 2000:9).

Si bien en nuestro país surgen las primeras investigaciones sobre juventud a principios de los años setenta considerando su rol como agente de cambio social, hoy se ha convertido en uno de los focos de interés y preocupación de diversos estudios ligados al ámbito de las políticas sociales. Según Cepal se constituye como objeto de discusión sobre todo cuando “los mecanismos de tránsito etéreo no coinciden con los de integración social, vale decir, cuando aparecen comportamientos definidos como disruptivos en los jóvenes, porque los canales de tránsito de la educación al empleo, o de la dependencia a la autonomía, o de la transmisión a la introyección de los valores, se vuelven problemáticos” (Cepal, 2004:15).

En las últimas décadas, con los gobiernos de la Concertación, se ha ido acumulando conocimiento sobre juventud, lo que supone una contribución al diseño de programas en base a su realidad cultural, social, política y económica siendo visualizado como diría Steigler como “sujeto dañado o en situación de riesgo social” (Steigler,2000:28).

De esta manera, se plantean desde el gobierno estrategias de integración en torno al concepto juventud, no obstante, pareciera que dichas apuestas políticas, técnicas y también humanas no son suficientes al observar la persistente y compleja relación entre jóvenes y mercado del trabajo donde se destaca sobre todo en jóvenes de sectores populares, como un periodo vertiginoso y de tensión entre el mundo globalizado y las posibilidades que poseen desde el sitio que ocupan en la estructura social.

De este modo, las diferentes modalidades de ser joven según el contexto sociocultural y económico más variables como clase social, nivel educativo, capital social, etc, se han ido articulando en un proceso que define las desigualdades a la que se ven expuestos los jóvenes y, especialmente los de sectores populares,

grupo que se inscribe como vulnerable en el terreno de la búsqueda y encuentro de una inserción laboral exitosa y de calidad en el mercado nacional.

2.3. Educar para el trabajo

Tradicionalmente la educación ha sido reconocida como el principal mecanismo de movilidad social y apuesta clásica de inversión a mediano plazo. Frente a ello, hay consenso en señalar que los conocimientos y la capacitación son factores importantes para el crecimiento económico y social de un país. La educación formal juega un rol preponderante al motivar el desarrollo de las capacidades de los jóvenes para tener éxito en lo laboral. No obstante, en nuestro país “son conocidos los problemas de calidad de los sistemas educativos, los que además presentan fuertes tendencias a la segmentación” (Jacinto et al, 1998:11).

Los datos de la encuesta Casen (2003) señalan que “los ingresos del trabajo se incrementan sistemáticamente en la medida que las personas aumentan su nivel educacional. Particularmente, quienes alcanzan educación superior completa reciben un ingreso promedio un 70% superior a quienes sólo alcanzan ese nivel incompleto. A su vez, éstos reciben un 70% más de ingresos en la ocupación principal que quienes sólo completan la enseñanza media” (Mideplan, 2003b:22).

Este hecho ha afectado fundamentalmente a las formas de inserción laboral de los jóvenes que poseen menos experiencia o no han podido ingresar a instituciones educativas, ya sea por sus carencias económicas o por el desaliento al comprobar que el sistema educativo no les brinda una oportunidad para alcanzar sus intereses.

De acuerdo a datos entregados por la encuesta Casen (2003), la cobertura de enseñanza media en nuestro país alcanzó un 92,6%, tanto en sectores urbanos como rurales, lo que demuestra la importancia que la población joven le atribuye al capacitarse a través del paso por la escuela. De acuerdo a un estudio reciente del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, Cide, en los jóvenes “predomina la voluntad de surgir mediante una mayor calificación profesional y un incremento significativo de reconocimiento social a través de la certificación de estudios” (Cide, 2004:75) .

Si bien este discurso pareciera ser transversal, no está acompañado de un proyecto que permita prever sus posibilidades de realización pues el importante porcentaje en la cobertura no tiene relación con las brechas y desigualdades en las oportunidades de acceso. Mientras los estratos socioeconómicos bajos participan sólo en un “28,8% en el sistema escolar, los estratos altos alcanzan un porcentaje de participación de un 57,4%” (Injuv, 004: 22). Desde esta perspectiva, los jóvenes de menores recursos parecen haber visto limitadas sus posibilidades de acceso a la educación en los últimos años, “lo cual magnifica la percepción de

falta de oportunidades” (Injuv, 2004:22) debido a que la cobertura educacional en nuestro país sigue siendo inferior en hogares más pobres.

No obstante lo anterior, la situación se acentúa en cuanto a la cobertura de la educación superior la cual presenta brechas mucho más dramáticas pues los estudios superiores continúan siendo en gran medida un privilegio del estrato alto, “nada menos que un 49% de los jóvenes de mayores recursos, por contraste con un magro 5% de los jóvenes de menores recursos se encuentran cursando su educación superior” (Injuv,2004:24).

Quienes sólo poseen semicalificación o bien no la poseen tendrán más dificultades para insertarse y mantenerse en el mercado, en comparación con técnicos o profesionales. Por ejemplo, “no haber trabajado nunca o trabajar como dueña de casa es una situación que predomina entre los jóvenes que no completaron su educación básica. Estar buscando trabajo habiendo trabajado alguna vez resulta, por su parte, más frecuente entre aquellos jóvenes que cuentan con estudios superiores incompletos” (Injuv, 2002b:31).

| | |
|----------------------------|--------------|
| Básica incompleta | 44,5% |
| Básica completa | 50,9% |
| Media incompleta | 49,8% |
| Media completa | 55% |
| Superior incompleta | 47,8% |
| Superior completa | 72,6% |

Fuente, Injuv, 2002

Siguiendo a Tokman, análisis aplicados en hogares en América Latina, revelan un vínculo entre los ingresos, el capital educacional de la familia de origen y los años de escolaridad de los hijos. “Tanto Chile como Argentina cuentan con programas de retención e iniciativas que plantean convertir el liceo en un lugar con cabida para todos los jóvenes, atendiendo a su diversidad. En Chile el Liceo para Todos contempla becas de mantenimiento para los que no puedan completar la enseñanza media por falta de medios económicos. Paralelamente, la extensión de la obligatoriedad de la enseñanza a 12 años, está acompañada de un esfuerzo de incentivos para facilitar el retorno de quienes desertaron” (Tokman,2003:29).

No obstante, en los años noventa se hablaba de una masificación de la educación, de un impacto en los jóvenes en cuanto a una mejora de sus destrezas y prevención de la deserción escolar, hoy somos testigos que son los jóvenes los que “si bien se saben más educados, no perciben mejores oportunidades de vida” (Lamaitre, 1992:102).

La reforma educacional impulsada durante estos últimos años ha intentado vincular el sistema educativo a los requerimientos y transformaciones del mundo

actual. Sin embargo, los impactos económicos para los jóvenes, especialmente de sectores populares, han alterado su escenario y los ha llevado a entrar abruptamente al mercado. La principal motivación de los jóvenes que optan por no asistir a la escuela es trabajar para generar ingresos. Datos cuantitativos así lo demuestran al indicar que un “23,8% dejó los estudios por problemas económicos, mientras que un 22,1% declara que la deserción se debe a la necesidad de trabajar” (Injuv,2003:13).

La falta de preparación para el trabajo se traduce en una subutilización de sus capacidades y en altas tasas de desempleo. Lo anterior se refleja precisamente “en la apreciación crítica de los jóvenes de 20 a 29 años de edad con respecto a la formación que recibieron para enfrentar el trabajo” (Injuv, 2004:29).

En los últimos años se ha venido insistiendo sobre la necesidad de adecuar el sistema educativo a las nuevas reglas que rigen el entorno productivo, las expectativas de los jóvenes de encontrar un trabajo y de terminar los estudios, en la realidad inmediata, no se cumplen pues la mayoría de las veces sucede justamente lo contrario: quedan fuera del liceo y sin trabajo.

Chile es un país que se caracteriza por la amplia cobertura que alcanza la educación formal y si bien se han implementado cambios, éstos no han logrado realmente innovar e incorporar la enseñanza de una cultura emprendedora, responsable de generar una vinculación con el mundo del trabajo tomando en cuenta que muchos de nuestros jóvenes no tienen idea qué es una rutina laboral. Por el contrario, la mayoría de las prácticas pedagógicas se orientan a la enseñanza de contenidos, lo que provoca que el énfasis esté en el qué y el cuánto se aprende y se descuide el para qué y el cómo.

Si bien hay quienes reconocen la relevancia en la reflexión educativa, específicamente en lo referido a los contenidos, otros creen que en la formulación de esta demanda predomina un condicionamiento de carácter económico. En este sentido, Sepúlveda explica que una de las críticas generales que se ha levantado frente a los procesos de reforma educacional en América Latina, “tiene que ver con la aplicación de modelos homogéneos, orientados a responder al imperativo tecnocrático de alineamiento, siguiendo las directrices de los organismos multilaterales que buscan lograr la estabilización y el ordenamiento de la economía en estos países” (Sepúlveda, 2001:2).

En algunos contextos se habla de formación dual como una estrategia que destacaría una mejor preparación técnica, desarrollo personal y la socialización temprana de los alumnos con el ámbito laboral. Si bien este tipo de programas comenzó en 1993 en algunas regiones de nuestro país incluida la metropolitana, no se trata de un proyecto masivo pues no todos los liceos participan de él. Los argumentos que se asocian a esta situación es que “su implementación plantea una alta complejidad para el liceo, la reticencia de los profesores y la falta de apoyo empresarial” (Ministerio de Educación, 2001:30).

Frente a ello ¿cómo generar la articulación entre el mundo empresarial y el liceo con el objeto de mejorar la inserción laboral del joven?. Flacso explica que se trata de mundos que no conversan entre sí y “cuando lo hacen no se vinculan directamente con los jóvenes” (Flacso, 2005:12).

Esta preocupación adquiere características estratégicas, de lineamientos de intervención correspondientes a una educación de calidad, inclusiva, integral y acorde con los tiempos, permitiendo que los jóvenes se sientan integrados y acoplados al sistema, con aprendizajes más significativos y que le generen oportunidades para enfrentar el nuevo contexto de incertidumbres propias de un mundo moderno, que rompa con una situación en donde “los optimistas son aquellos que terminaron sus estudios y los pesimistas, por el contrario, son aquellos que no logran completar su educación y que por lo mismo ya han visto obstaculizado su ingreso al mercado laboral” (Injuv,2002:9).

2.4. Formación y capacitación laboral: elementos para la empleabilidad juvenil

Como se señaló anteriormente, desde los inicios de la transición democrática, el primer gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia destinó parte de su esfuerzo en dirigir una política contra la marginalidad social y laboral juvenil. Al respecto Samaniego señala que “los programas activos de mercado de trabajo se han convertido hoy en día en un importante instrumento de política que abarca una amplia gama de actividades, destinadas a mejorar la calidad de la oferta de trabajo, a través de programas como los de capacitación o readiestramiento de mano de obra; a incrementar la demanda de trabajo, mediante la creación directa de empleos, o a mejorar la vinculación entre trabajadores y empleos, por medio de la intermediación, la mejor información y el apoyo a la búsqueda de empleo” (Samaniego, 2002:13).

La capacitación en oficios, orientada a incrementar la inserción laboral de los jóvenes de escasos recursos, se convirtió en principal foco de atención en nuestro país. Normativas como la Ley N° 19.518, N° 19.765 y N°19.967 de 1997, 2001 y 2004, respectivamente, son las que rigen el papel del Estado en materia de capacitación y empleo. Mediante la Ley Sence, se desarrollan actividades de capacitación para los trabajadores de aquellas empresas contribuyentes. Aquellas que acceden a la franquicia tributaria poseen “opciones o alternativas de capacitación: Capacitación directa, Capacitación con Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), Capacitación a través de Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC)” (Sence, 2004:5-6), A saber:

Capacitación directa: es aquella en que la empresa organiza y ejecuta acciones de capacitación para sus trabajadores, ya sea contratando instructores externos o bien de su propio personal.

Capacitación con Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC):

Corresponde a aquellas situaciones en que la empresa contrata los servicios de estos Organismos para que ellos ejecuten cursos de capacitación específicos para sus trabajadores (cursos cerrados) o bien, envían a los trabajadores a los cursos en oferta pública que tienen estas instituciones, en los que pueden participar trabajadores de diferentes empresas.

Capacitación a través de Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC):

Esta opción se produce cuando las empresas aportan todo o parte de su 1 % de franquicia o bien de las 13 UTM a los OTIC, con el objeto que sean estas entidades quienes les administren esos recursos. Los OTIC no ejecutan directamente acciones de capacitación, sino que deben contratarlas con los OTEC.

Según datos obtenidos por el Sence (2003) a lo largo del período 1998 y 2002 se ha incrementado el número de trabajadores capacitados: hacia el año 2002 los trabajadores capacitados fueron 846.870, tal como lo muestra el siguiente cuadro:

| Cuadro N° 5 | | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------------------|
| N° de trabajadores capacitados por franquicia tributaria, 1998 – 2002 | | | | | | |
| Distribución Regional / año | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | Porcentaje variación período |
| Región Metropolitana | 262.831 | 265.573 | 327.034 | 377.099 | 423.692 | 61% |
| Otras Regiones | 213.605 | 238.863 | 293.201 | 378.981 | 423.178 | 98% |
| Total País | 476.436 | 504.436 | 620.235 | 756.080 | 846.870 | 78% |

Fuente: Sence, 2003

En el caso de los jóvenes de sectores pobres, el Sence ha implementado programas específicos como la formación de oficios con el cual se pretende promover una mayor empleabilidad en este grupo. El Programa de Capacitación Laboral Chile Joven (1991-1998), es una muestra del esfuerzo gubernamental al respecto. La capacitación para el trabajo y apoyo en la inserción laboral a hombres y mujeres jóvenes entre 16 y 24 años, de escasos recursos y que se encontraban fuera del sistema escolar regular, era su principal desafío y componente programático. Para incorporarse a este programa, los jóvenes debían estar previamente registrados y clasificados en cuanto a sus condiciones socio-económicas y de educación en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). No obstante, el programa no contaba con un módulo de orientación ni de construcción de estrategias laborales, por tanto, asumía que la capacitación entregada sería el proyecto laboral de los jóvenes que participaban en él.

Posteriormente, en el año 2002, se inicia el Programa Chile Califica, programa de educación y capacitación permanente que representa un avance en la articulación los actores ministeriales de trabajo y educación (Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo y la Dirección de Presupuesto). Mediante este programa se

pretende atender a los sectores más empobrecidos de la población económicamente activa, los cuales plantean necesidades simultáneas, siendo entre las más relevantes mejorar sus competencias laborales, sus niveles de alfabetización y escolarización. Este programa muestra una reorientación con énfasis en el desarrollo de habilidades y capacidades que permitan el logro de una fuerza de trabajo más adaptada junto a una mayor articulación entre el mundo de la educación y el del trabajo.

Otros de los espacios para que los jóvenes pongan en práctica habilidades personales, son los fondos de apoyo a iniciativas juveniles, las casas de la juventud y los programas de orientación laboral en escuelas desarrollados en algunas municipalidades, entre otros pocos. Sin embargo, las debilidades que poseen dichas instancias están dadas “por el bajo status que tienen dentro del municipio lo que incide en la falta de recursos humanos y de equipamiento. No se confía en que los jóvenes realizarán un buen trabajo, por lo que no son prioridad en la colocación de estas oficinas, ya que un elemento clave de su trabajo es mantener la confianza del empresario quien podría dejar de confiar en ella si envía a sujetos que no realizan bien el trabajo” (Interjoven, 2003:9).

Por otro lado, las Oficinas Municipales de Juventud (OMJ), “no cuentan con el suficiente nivel de institucionalización y peso dentro del municipio y lo que es más grave, no parecen tener conciencia de la necesidad de abordar la temática del empleo juvenil, conformándose con desarrollar iniciativas recreativas o de asistencia a la comunidad; además sus programas o acciones tienen un carácter masculino, es decir no se considera un análisis diferenciado en función de género” (Interjoven, 2003:9).

Los programas dirigidos hacia la juventud, han buscado enfrentar desde diversas estrategias la situación de inserción en los jóvenes. En nuestro país, instituciones y organizaciones de la sociedad civil han comprometido sus esfuerzos en esta línea, desarrollando al menos tres tipos de estrategias: por un lado están los programas de formación profesional propiamente tal que llegan mayormente al mundo adulto y a trabajadores en actividad, siendo pocos los jóvenes que acceden a esta modalidad, en relación con el total que asiste y no poseen focalización en los jóvenes en condición de pobreza.

Otra línea de estrategia está referida a aquellas focalizadas a población joven, con capacitaciones dirigidas a ocupaciones semicalificadas con una pasantía en áreas ocupacionales vigentes (Chile Joven es un ejemplo de esta estrategia). Una tercera línea, aunque muy debilitada en nuestro país, la conforman las acciones de ONG's, iglesias, Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC's) y otras organizaciones sociales que dirigen su acción a poblaciones pobres, implementando un conjunto de acciones de promoción social y de capacitación. En este sentido, una de las grandes interrogantes que dejan estas experiencias se refiere “al real efecto del programa en igualar las oportunidades de empleo entre los jóvenes beneficiarios” (Larraechea y Guzmán, 2003:30).

Resulta relevante señalar que en torno a estas estrategias, las instituciones y organismos que las implementan suelen entrecruzarse en el proceso y difícilmente se dedican sólo a un tipo de ellas. Por otro lado, y tal como se aprecia en las líneas anteriormente indicadas, existen Programas que se focalizan en la formación profesional y otros que dedican energías al empleo o integración social y que desarrollan elementos de formación profesional.

De igual forma, puede distinguirse entre aquellas experiencias que son llevadas a cabo por ejecutores institucionales permanentes en el tiempo, de aquellas iniciativas que tienen términos acotados en el tiempo y cuyos ejecutores son del sector privado o público. La experiencia realizada, permite poner de relieve la necesidad de insistir en que el actual problema del empleo en los jóvenes confirma que el país está frente a uno de los desafíos más complejos que debe encarar.

Según datos de la Tercera Encuesta Juvenil Nacional realizada entre los meses de septiembre y abril del año 2000, un 76% de los jóvenes trabaja de manera dependiente, el 20% en forma independiente, mientras que el 4% se desempeña bajo ambas modalidades.¹ Bajo esta lógica resulta interesante enfatizar el discurso de los empleadores a la hora de preferir a sus trabajadores.

No resulta ajeno indicar la estigmatización de los empresarios quienes enfatizan su preferencia por personas dotadas de un conjunto de atributos asociados a actitudes o conductas, más que por aquellos que cuentan con grandes conocimientos técnicos.

Los jóvenes de menores ingresos representan, a priori, un conjunto de rasgos que apuntan en la dirección opuesta a los atributos deseados de un trabajador. En algunos casos la estigmatización también es territorial, al asociar la procedencia de determinados barrios con conductas delictuales. En otros casos está asociada al aspecto exterior de los jóvenes: aros o peinados no tradicionales asociados a falta de esfuerzo, laboriosidad y limpieza. “Esta asociación entre rasgos más o menos externos y el desempeño laboral se hace especialmente patente, por oposición, en la alta acogida que tienen en las empresas jóvenes provenientes del servicio militar capacitados en un oficio. Su apariencia ordenada es considerada por muchos potenciales empleadores como un predictor de conductas deseables y buen desempeño laboral” (Larraechea y Guzmán,2003:18).

Si bien un “porcentaje importante de los jóvenes le otorga una valoración positiva al trabajo y se considera preparado para enfrentar su futuro laboral, 86,4 % y 75,7% respectivamente, una amplia mayoría se considera insatisfecho con la actual estructura de oportunidades” (Injuv,2003:10). Dicho malestar, pareciera estar fuertemente relacionado con la visión estigmatizadora del sistema en cuanto a las características y potencialidades del trabajador joven, lo cual genera una búsqueda constante por satisfacción laboral a lo que debemos sumarle que la

¹ La data de la fuente corresponde al año 2000 debido a que esta pregunta no se realizó en la Encuesta Nacional 2003.

oferta laboral hoy no ofrece proyección, obligando a los jóvenes a rotar por diversos trabajos y empleadores.

El proceso de búsqueda de un empleo, especialmente en los jóvenes de sectores populares, resulta particularmente complicado ya que en él operarían una serie variables tanto económicas como no económicas. Weller plantea un proceso de ajuste llamado *matching*, de adaptación entre la oferta de los jóvenes y la demanda del mercado, el cual se genera debido a que por desconocimiento del cómo opera el mercado del trabajo los jóvenes vienen a él con expectativas erradas ya que no poseen la información completa para buscar trabajo como así tampoco el empresariado tiene información necesaria sobre los jóvenes debido a la falta de antecedentes laborales. “Una vez que hay una contratación nueva, hay cierta probabilidad que uno de los dos, el trabajador o la empresa, no vea satisfechas sus expectativas respecto a la relación laboral y el primero renuncia o la segunda lo despide” (Weller, 2003:16). La información que poseen los individuos de los puestos de trabajo muchas veces se vería limitada a su entorno social y económico, hecho que además determina también un conjunto precario de opciones.

Por otro lado, los mercados del trabajo parecieran contener importantes grados de incertidumbre económica y riesgo social, como consecuencia de que en ellos concurren sujetos con desiguales condiciones sociales, económicas y políticas que, además, no poseen una información íntegra sobre los puestos de trabajo disponibles o de las competencias y/o habilidades que posee la fuerza de trabajo. Así entonces, se va construyendo una tendencia al desempleo juvenil caracterizada por participaciones favorables al empeoramiento su situación laboral de los jóvenes en cuanto a cantidad y calidad, empeoramiento de las condiciones laborales generales y grandes diferencias dentro del nivel educativo; sexo, etcétera.

De esta manera, se comprende cómo las medidas e intervenciones realizadas por los Programas de Empleo no han logrado responder a la compleja situación del grupo jóvenes. Hablar de desempleo juvenil no sólo implica hablar de un problema que afecta a un número de importante de jóvenes sino que cabe la preocupación de por qué los niveles de desempleo están significativamente mayor en jóvenes con menores niveles de formación y jóvenes de estratos sociales bajos.

La presente investigación se plantea como una instancia que busca respuestas en los encargados de los Programas de empleo. Así, el estudio busca situarse desde una comprensión que permita rescatar y analizar las significaciones y prácticas de aquellos que actualmente se encuentran realizando acciones en torno a la inserción laboral de los jóvenes de sectores populares: los Programas públicos de empleo.

De esta forma, la pregunta que guió el proceso investigativo fue: ¿Cuál es la contribución del concepto de empleabilidad juvenil al aumento de la inserción laboral de calidad en jóvenes, especialmente los de sectores populares?.

2.5. Creando empleo hoy: el desafío aumenta

Si tomamos como referencia la década de los noventa, vemos que el comportamiento de los mercados de trabajo presentó aspectos positivos desde el punto de vista de la macroeconomía. En un estudio realizado por El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Fosis, se establece que “durante la mayor parte de la década de los noventa el factor de mayor impacto en la disminución de la pobreza fue el aumento del número de ocupados, especialmente en los estratos de bajos ingresos” (Fosis,2003:40-41). Sin embargo, una vez que nuestro país sufrió un retroceso en su crecimiento se observó una fuerte alza que impactó en las tasas de desempleo.

Ya a fines de los noventa la situación se vuelve conflictiva y golpea con fuerza la relación de la juventud con los mercados del trabajo pues la desocupación se concentró “entre los jóvenes y en la fuerza de trabajo menos calificada perteneciente a los deciles de hogares más pobres, que no acceden a los puestos de trabajo del sector formal de la economía” (Fosis,2003:42). Hoy en día esta situación sigue afectando a los trabajadores jóvenes, definiendo un proceso complejo para los inicios de su vida laboralmente activa y de incorporación al mercado del trabajo.

En un contexto de exclusión laboral y social de los jóvenes, especialmente los de sectores populares, el desafío aumenta dado “los bajos niveles educativos, el alto índice de deserción escolar y la marginación social que enfrentan desde temprana edad” (Hernández, 2001:145). Para Cinterfor “el empleo ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y cooperación. Su conservación requiere de una aptitud y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas” (Cinterfor, 2004:1-2). De este modo, la globalización además de imponer transformaciones e incertidumbres a las personas, ha impuesto desafíos de cómo responder a las nuevas competencias que demanda el mundo del trabajo para ser más empleable.

De acuerdo a las características de la sociedad moderna se ha generado un aumento de las competencias (nivel de estudios, conocimientos y competencias sociales) necesarias para posibilitar el acceso y la integración al mundo globalizado del trabajo. Siendo que cada vez son más difusas las fronteras entre las diversas formas de educación, la tendencia sería tal como lo plantean Guzmán e Irigoín “fusionar la educación formal, no formal y ambiental en una gran red de educación permanente que debería acompañar a la persona a lo largo de toda su vida y en todos los espacios en los cuales se desarrolla tales como el hogar, las instituciones educativas y el espacio laboral” (Guzmán e Irigoín, 2000:24).

Desde el punto de vista interpretativo, podría señalarse que el proceso de formación para el trabajo adquiere un carácter holístico que “considera la

complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño” (Cinterfor, 2001:28), pues coloca en un lugar común tanto las tareas laborales como los atributos personales del individuo que le permiten un desempeño exitoso. En términos sistémicos diríamos que el carácter holístico estaría dado por la característica del sistema para lograr en conjunto un efecto mayor al que lograría cada una de sus partes actuando aisladamente. Así una nueva concepción de educación según Hernández integraría “todos aquellos aprendizajes formales, no formales e informales, que van desde los procesos de socialización primaria y secundaria, la educación preescolar, la básica, la media y la educación superior, hasta la capacitación y el aprendizaje en el puesto de trabajo” (Hernández,2001:45).

Desde este punto de vista, Sepúlveda establece que las nuevas exigencias y formas de organización para el trabajo “colocan el desafío de desarrollar nuevas formas de calificación que permitan a los individuos situarse de un modo reflexivo frente a su trabajo, teniendo la posibilidad de proponer innovaciones para mejorar la calidad de su quehacer” (Sepúlveda, 2002:12).

En efecto, si se trata de dar respuesta con el objeto de preparar a los trabajadores dado los nuevos fundamentos productivos, la empleabilidad poseería según Ducci un nexo con el empleo dado que su definición abarca la existencia de “una mayor oportunidad y capacidad de engendrar los tipos de competencia y de calificación que permitan a la gente encontrar, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo, y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional” (Ducci, 1998:12).

De igual manera otros definen la empleabilidad desde el valor que la empresa le entrega a sus trabajadores como “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que expresadas a lo largo de la trayectoria laboral de los individuos, favorecen su desempeño en las fases de obtención, mantención y progreso en un puesto de trabajo” (Fundación Chile, 2003:2).

Dado lo expuesto, se infiere que los niveles altos o bajos de empleabilidad estarían dados por la existencia de ciertos atributos, características y recursos legítimos de un sujeto para insertarse en el campo laboral, lo cual implicaría que su mejora “pueda incidir positivamente en la reducción de aquel tipo de desempleo que se debe a la falta personal debidamente calificado para oportunidades de empleo ya existentes” (Cinterfor, 2004:1).

Suponemos que la legitimidad de la evaluación de los niveles de empleabilidad no implicaría un juicio de valor sobre la persona, sino que el mercado realiza una evaluación según sus parámetros de existencia o no de ciertos requisitos en el sujeto. De acuerdo a ello, los requisitos existentes hoy para la inserción en el mercado laboral no estarían distribuidos equitativamente entre las personas al igual que el desempleo juvenil el cual “es significativamente mayor para los

jóvenes de menores ingresos y los que tienen menores niveles de formación”. (Guerra, 2004:1).

El concepto de empleabilidad ha sido blanco de críticas y cuestionamientos siendo muchos de ellos los que lo catalogan “como un intento para fundamentar el abandono de la responsabilidad social con el empleo” (Cinterfor, 2004:3). Bajo esta lógica, no es difícil encontrar afirmaciones que la señalen como “una responsabilidad más para los trabajadores, en lo que se refiere a adquirir calificaciones y a seguir adelante en su progresión personal” (Ducci, 1998:15).

De acuerdo a la presencia de visiones diferentes e torno al concepto, sostenemos se refleja un tipo de debate amplio en relación al papel del Estado, el mercado laboral y la sociedad con relación al desarrollo económico y oportunidades sociales debido a que resulta casi inevitable que “en un proceso de retroceso o repliegue del Estado, de desestructuración familiar, y de un mercado que no se revela por sí solo capaz de generar oportunidades de trabajo para todos, se intente colocar la solución en la empleabilidad y que ésta se convierta en atribución injusta de responsabilidades para las personas” (Cinterfor, 2004:3).

En este marco, para Figueroa parece adecuado centrar la discusión en cómo se construye una estructura de oportunidades de acceso al trabajo pues “la empleabilidad no puede reducirse al esfuerzo de las personas por incorporar competencias o habilidades que les permitan adaptarse a su entorno económico, sino también debe implicar un trasfondo o plataforma institucional que permita utilizarla como un modo de integración a través del trabajo” (Figueroa, 2004:3).

No obstante, hasta los actores claves del mercado reconocen como necesaria “la incorporación, desde la educación básica y a lo largo de todo el proceso formativo, de cursos y actividades que otorguen incentivos al desarrollo y consolidación de disposiciones personales y habilidades de interacción social, de modo que los jóvenes estén preparados para las exigencias del mundo laboral en una economía altamente competitiva” (Confederación de la Producción y del Comercio, 1999:22).

Por cierto que, los jóvenes están sometidos a grandes presiones, las que amenazan continuamente su integración y/o su mantención en el mercado laboral donde “la diferenciación de la calificación de estudios, es la variable más importante que incide en las posibilidades de su acceso laboral” (Cide 2004:77).

No obstante, si bien es preocupante la relación juventud y mercado del trabajo respecto de las tasas de participación o de desempleo, también lo es por la calidad de empleos que éste ofrece donde se evidencia precarización, falta de contratos, bajos ingresos, problemas de acceso a la salud y protección social. Bajo este marco, Sepúlveda enfatiza que “la situación laboral de los jóvenes no puede independizarse de la tendencia general al deterioro de la calidad de las ocupaciones y el crecimiento de los empleos de baja productividad pues el incremento de la informalidad o el trabajo precario, es una señal del aumento de la polaridad social, y los jóvenes, en este sentido, son un sector particularmente

sensible a su efecto en todos los ámbitos de la realidad social” (Sepúlveda,2004:59), en la cual se han creado incertidumbres dado el panorama crítico de las altas tasas de desempleo que afectan a un gran número de trabajadores, especialmente jóvenes.

De acuerdo a datos entregados por Injuv un 79,3% de los jóvenes cree que “no hay oportunidades de trabajo y un 76% está de acuerdo en que en los trabajos prefieren contratar personas con más experiencia que a los jóvenes” (Injuv,2002:17). En el actual modelo económico, la dificultad se agudiza en aquellos jóvenes de sectores populares al momento de querer encontrar empleos de calidad: calidad en cuanto a condiciones de empleo (AFP, salud, sueldos) y calidad en cuanto a que el empleo sea estable en el tiempo.

Desde hace unos años hemos sido testigos del fin de la cultura del trabajo. Como diría Sepúlveda “la introducción del riesgo y la necesidad de la innovación constante conlleva, en el marco de este nuevo modelo, a la desaparición del trabajo como una actividad estable y permanente” (Sepúlveda, 2000:12). Se infiere entonces que tenemos una herencia compleja en cuanto a empleo y desempleo de jóvenes, especialmente de aquellos de sectores populares, donde se vuelve necesario abordarla complementando dimensiones como la preocupación por organizar la oferta en función de la demanda de trabajo, enfrentar el incierto entorno económico e intentar trasladar a la población los beneficios del crecimiento y bienestar económico de una manera más igualitaria y equitativa.

Pero ¿por qué el énfasis en este concepto?. La respuesta se fundamenta en una doble convicción: debido a que el empleo no se genera masivamente pues “por un lado su conservación requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y modalidades de hacer las cosas. Por otro, la empleabilidad tiene relación con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, normativos, culturales; por ejemplo, los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición sociológica educativa que tengan las personas haciendo que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente” (Cinterfor, 2004:2). Entendido lo anterior, la empleabilidad se encontraría estrechamente vinculada a la estructura de oportunidades de una sociedad determinada, pues podría tener efectos positivos en las oportunidades de acceso al empleo que ésta genera.

2.6. Hacia un nuevo mercado laboral

Siguiendo a Guzmán e Irigoín, las nuevas competencias requeridas “exigen implementar políticas de gestión de los recursos humanos destinadas a la formación de personal y continua de los trabajadores. Aquellos que están más dotados de una adecuada formación pueden adaptarse más fácilmente a los cambios impuestos por las innovaciones tecnológicas y de organización. Por consiguiente, la reestructuración afecta con mayor fuerza a los trabajadores menos calificados o sin calificaciones transferibles y a aquellos que tienen menos acceso a programas de capacitación” (Guzmán e Irigoín,2000:18), o sea el comienzo de la vida laboralmente activa en jóvenes, particularmente en aquellos de sectores populares, se presume frustrada dada la necesidad social imperante de preparación técnica y psicológica para el entrar al ámbito del trabajo.

Desde diversos ámbitos, la inserción laboral juvenil es definida como un proceso caracterizado por la precariedad y en la práctica, tanto para la estructura de oportunidades como para estas nuevas generaciones de trabajadores, el mundo que se presenta está más determinado por la incertidumbre que por las certezas. Tal como lo explica Figueroa al señalar que “el proceso constante de adecuación al mercado con escasas habilidades y capacidades constituye la esencia misma de la precariedad en el marco del modelo de desarrollo imperante en el Chile actual” (Figueroa,2003:53).

Desde el punto de vista de su integración tanto social como institucional la relación entre jóvenes e inserción laboral es altamente conflictiva e incide en la construcción de sus trayectorias laborales. Bajo este marco, Jacinto plantea como posible respuesta la necesidad que “las políticas e interacciones se orienten a la empleabilidad y, al mismo tiempo a la equidad y ciudadanía” (Jacinto et al,1998:8).

No obstante, para Katzman el hecho que éstos tengan menores tasas de participación en los mercados del trabajo o sus tasas de desempleo sean más altas va de la mano con un problema respecto de la calidad del empleo. Al respecto da cuenta e indica que las limitantes no dicen relación con las capacidades de las personas para tener una inserción laboral y que por ende “las situaciones de vulnerabilidad ya no sólo son concebidas en términos de las debilidades de los recursos que manejan los hogares, sino como resultado de la relación dinámica que se establece entre esos recursos y los cambiantes requerimientos de las estructuras de oportunidades de acceso al bienestar” (Katzman,2002:24). En este sentido, un enfoque sobre juventud y empleo implica tener una doble observación, por una parte sobre los recursos de los jóvenes para participar en los mercados del trabajo, y por otra la estructuración institucional de estos mercados.

Suponemos entonces que la incorporación de los jóvenes al mercado del trabajo no estaría haciendo referencia a la calidad y características del mismo, sino que más bien a títulos profesionales, competencias y la capacitación como aseguradores de éxito en la búsqueda y encuentro de un empleo.

Si bien las características que rigen hoy a la sociedad destacan como necesarias la promoción de la capacitación y la valoración de la educación como instrumento facilitador de la inserción al mundo del trabajo, Brunet indica que sería una “construcción social, el resultado de un efecto societal, resultante de la acción de las instituciones, la historia, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos y la familia” (Brunet y Pastor,2004:2). En los jóvenes de sectores populares dichas características tienden hacia la discriminación dado el contexto de exclusión, deserción y escasa competencia en que este grupo se ha desarrollado. Y si hablamos de oportunidades esta cultura “ha generado una sociedad de competitividad al convertirse ésta en patrón ideológico universal; patrón que a su vez, ha convertido la dimensión humana de la competitividad de la economía en el factor clave del éxito” (Brunet y Pastor,2004:5).

La educación formal se ha transformado, para los actores claves del mercado, en un requisito básico para lograr integrarse al mundo del trabajo, pues tal como lo establece Scholnick “independientemente de la calidad de la educación, representa de algún modo un certificado de seriedad, cumplimiento de normas y horarios, comportamiento ordenado” (Scholnick,2002:95), lo que contribuiría a que las empresas no se arriesguen a recibir a personas que podrían no favorecer a la productividad de la empresa.

Cabe suponer entonces que el recurso humano joven disponible hoy no estaría suficientemente capacitado y su empleabilidad sería baja para responder a las exigencias que el mercado impone. En ese sentido, Figueroa señala que la empleabilidad no puede reducirse sólo a un esfuerzo individual, sino que tal “debe implicar un trasfondo o plataforma institucional que permita utilizar la empleabilidad como un modo de integración a través del trabajo”(Extracto Seminario “Empleabilidad, Políticas Públicas y Mercado Laboral, Interjoven 2004: 12).

Por cierto, surge la necesidad de re-pensar la relación trabajo y sociedad y, particularmente la relación entre trabajo y jóvenes de sectores populares dado que los empleos se tornan menos estables y los contratos permanentes en una empresa se extinguen. Una posibilidad para impulsar cualquier acción está en pensar cómo articular el concepto de empleabilidad en los Programas de Empleo que cubren la oferta pública en nuestro país pues las nuevas demandas requeridas por parte del sector productivo, hacen que para “encontrar empleo sea necesario desplegar cada vez más habilidades para generarlo creativamente o buscarlo con gran asertividad” (Interjoven, 2003:5).

Las nuevas formas de organización del trabajo en el marco de la globalización han incidido en el desarrollo de capacidades innovativas, superando así la reproducción rutinaria del modelo taylorista-fordista, el cual significó “un desconocimiento caso absoluto por parte de los trabajadores de la planificación y funcionamiento del proceso en su conjunto, restringiendo cualquier capacidad de innovación o creatividad por parte de actores del sistema productivo. La división del trabajo implicaba la segmentación de funciones y el desconocimiento de lo

realizado en otras secciones del proceso, inhibiendo cualquier posibilidad de ampliación de labores productivas” (Sepúlveda, 2001:12). En palabras de Brunet y Pastor con “las nuevas formas del trabajo se cuestiona la organización del tiempo y muy particularmente con la difusión del sistema justo a tiempo al requerir este sistema un tipo de formación necesario para que el flujo de producción no se interrumpa, de modo que cada trabajador sea capaz de tomar decisiones de forma autónoma” (Brunet y Pastor, 2004:13).

En rigor, adquiere sentido la necesidad de una “combinación de saberes técnicos de carácter específico con otros de corte más general que se relacionan con las competencias básicas y genéricas para desenvolverse hoy en el mercado del trabajo” (Fundación Chile,2002:15). Las exigencias de las nuevas formas de organización del trabajo colocan a su vez el desafío de desarrollar nuevas formas de calificación que permitan a los individuos “situarse de un modo reflexivo frente a su trabajo, teniendo la posibilidad de proponer innovaciones para mejorar la calidad de su quehacer” (Sepúlveda, 2001:12), superando, de este modo, la rutina mecanizada del modelo anterior y relevar una polivalencia de los conocimientos emprendedores que no cuestione las capacidades laborales de los individuos.

No olvidemos que el modelo taylorista-fordista, predominante a lo largo de casi todo el siglo pasado, dejó la habilidad individual fuera del trabajo en tanto que éste sólo podría ser productivo en organizaciones altamente estructuradas. De hecho, una de las críticas recurrentes a su sistema de producción señala que al traspasarse a manos de técnicos las necesidades de conocimiento de los procesos productivos, “se redujo a los obreros al desarrollo de labores mecánicas, reproduciendo una actividad que sólo requiere de condiciones físicas básicas y capacidades intelectuales mínimas” (Sepúlveda,2001:11).

Vemos cómo el problema del desempleo juvenil involucra muchas acciones, que pueden ser potenciadas “a través de estrategias que promuevan la confianza interna y externa, la cooperación y la reciprocidad” (Mideplan, 2002:39). Se trata de apuestas políticas, técnicas y por cierto humanas de aminorar la conflictiva relación entre jóvenes y mercado laboral reflejada en las cifras de desempleo aún fijadas en la frontera de los dos dígitos.

Las altas tasas de desempleo juvenil continúan siendo un tenso debate en diversos espacios públicos y privados, donde se intentan dar respuestas para explicarlo. Sin embargo, no se estarían generando los incentivos necesarios para que los jóvenes, especialmente los de sectores pobres, desarrollen su empleabilidad en base a proyectos de trabajo significativos y bienestar personal, sino que más bien se estaría generando un círculo vicioso entre jóvenes e inserción laboral pues “pese a los esfuerzos los empleos que se crean para los jóvenes son insuficientes” (OIT,2004:27), y mientras cursa esta reflexión, estos mismos jóvenes siguen esperando por oportunidades.

III. Estrategia metodológica para el estudio de la empleabilidad en los Programas de Empleo

3.1. Comprensión de significados desde la epistemología

La metodología propuesta para esta investigación se enmarca dentro del denominado enfoque cualitativo, centrado en caracterizar, analizar y comprender los sentidos y significados expresados a través del lenguaje o discurso sobre los hechos sociales. Cuando hablamos de sentido, nos referimos al modo de concebir al objeto, a lo “inferido, lo que está continuamente transformándose” (Montañés, 2005:3), es decir, a la forma en que los sujetos hablantes conciben la realidad, asumiendo, por ende, que toda expresión lingüística construye realidades.

Si comprendemos el momento epistemológico como una “respuesta al para qué se va a realizar la investigación”, (Ibáñez, 1996:51), de inmediato entendemos que la investigación intenta responder respecto de los sentidos que los encargados de los Programas de Empleo le atribuyen a la empleabilidad juvenil. De esta forma, la pregunta epistemológica se transforma en una pregunta por los sentidos respecto a qué estamos entendiendo cuando nos referimos a la empleabilidad juvenil en términos de inserción laboral.

Para todos los casos analizados (encargados de empleo de los programas públicos) se puso énfasis en los sentidos sobre la empleabilidad juvenil y los significados en él contenidos. Bajo este contexto, su comprensión debe estar enmarcada en un determinado proceso social, lo que según Montañés “el estudio de los textos nos permite conocer cómo se construye el mundo, pero ha de tenerse en cuenta que el mundo es el resultado recursivo práxico de discursos y cursos, de palabras (signos) y procesos sociales, y los discursos, aunque recordarlo parezca estar de más, no hablan entre sí configurando estructuras, sino que son hablados por sujetos sociales que habitan en un escenario histórico concreto. Son producidos por sujetos sociales sujetos a los procesos sociales en tiempos y espacios concretos” (Montañés, 2005:3).

De esta forma, situarnos en esta perspectiva de comprensión de significados implica asumir una perspectiva hermenéutica que propicia la mirada sobre el sentido de un texto o de la palabra y en la cual la realidad social se comprende como una realidad con significados compartidos intersubjetivamente y expresados en el lenguaje; significados que no son simplemente creencias o valores subjetivos, sino elementos constitutivos de la realidad social que se vuelven observables. Es en el espacio de la cotidianidad, es decir, en el espacio donde los fenómenos y para quien los observa están dotados de un significado y sentido, dado que ocurren en tanto existe una subjetividad que la vivencia y la hace comprensible para sí.

Desde esta perspectiva el papel de los investigadores intenta articular un enfoque emic el cual trata de rescatar la voz de los propios sujetos, orientada a la comprensión e interpretación cualitativa de la significación de los discursos y de la dimensión simbólica de los mismos. A través de este modelo se pretende acceder al universo de la significación de los sujetos investigados - los Programas de Empleo - su visión y praxis respecto al concepto de empleabilidad juvenil.

La presente investigación es también del tipo descriptiva en tanto que pretende indagar en la definición del concepto de empleabilidad juvenil, su operatividad y significación al interior de Programas de Empleo.

Como propósitos del enfoque metodológico cualitativo se proponen:

1. Producir una amplia variedad de significaciones y prácticas utilizadas para el concepto de la empleabilidad juvenil, involucradas en la implementación y desarrollo de acciones tendientes a generar empleos en los jóvenes. Así, el método más acertado para acceder a la información requerida, es a través de un modo cualitativo, centrado en analizar y comprender los significados expresados y compartidos a través del lenguaje o discurso sobre los hechos sociales.
2. Explorar opiniones /criterios sobre el tema de interés y sus dimensiones principales.

3.2. Diseño metodológico Estudio de caso intrínseco

Dado que la presente investigación desea abarcar sólo a un pequeño grupo, resulta fundamental acceder a la información a través de una metodología que sea capaz de rescatar el discurso. En Ciencias Sociales han existido dos modelos o enfoques predominantes de investigación: método cuantitativo que define un modo de investigar ceñido a un conjunto de enunciados predefinidos y acotados que buscan el conocimiento de las causas mediante métodos y análisis estadísticos de la realidad social. Y en segundo lugar el método cualitativo, siendo el más acertado para acceder a los contenidos requeridos por la presente investigación pues designa otro modo de investigación en el que se deja fuera la selección de alternativas y se trabaja en torno a juegos de lenguaje, en que el investigador puede y debe elaborar respuestas y formularse preguntas. El mundo simbólico capturado mediante discursos no se circunscribe a premisas previamente formalizadas para su ulterior verificación sino que por el contrario, se pretende “la determinación dialéctica del sentido mediante la operación de desentrañar significados” (Ortí, 1986b: 185).

La especificación de la dimensión cualitativa asume que la realidad está constituida no sólo por hechos observables y externos, sino también por significados, símbolos e interpretaciones elaborados por el propio sujeto a través

de una interacción social. De esta forma, expresa su interés por comprender cómo las personas construyen y viven su propia experiencia y su papel en los procesos de interacción captando lo social como un todo unificado. De este modo, el “investigador no descubre, sino que construye conocimiento” (Gregorio et al, 1999:34).

Así, desde el punto de vista epistemológico, el modelo cualitativo considera al conocimiento como un producto que se elabora. A través de dicho enfoque se buscó conocer los discursos producidos en un determinado contexto social, a través de los cuales se articulan construcciones simbólicas culturales del concepto investigado, a saber, la empleabilidad juvenil.

La elección del grupo investigado se vio motivada, entre otras cosas, por la falta de estudios sobre dicha temática que promuevan una mirada al interior de los Programas de Empleo y su comprensión de la empleabilidad juvenil y de una problemática como la inserción laboral que afecta fuertemente a los jóvenes. En tal sentido, el argumento por el cual se basa nuestro estudio de caso intrínseco concuerda con Stake quien señala que “no nos interesa porque con su estudio aprendamos sobre otros casos o sobre algún problema general, sino porque necesitamos aprender sobre ese caso en particular” (Stake,1999:93). Específicamente lo que se pretende es alcanzar una mejor comprensión, alcanzar un mayor conocimiento del concepto de empleabilidad juvenil, su significación y práctica al interior de los Programas de Empleo.

Dadas las características señaladas, la presente investigación enmarcada en el estudio de caso intrínseco, debe ser entendida como un proceso en el cual lo que se pretende es “alcanzar una mejor comprensión del caso concreto” (Stake, 1999:93). Así el universo cautivo a investigar fueron los programas públicos de empleo, seleccionados según criterios de gestión en torno a la empleabilidad, manejo del desempleo y la inserción laboral de jóvenes, lo cual permitió acceder a los encargados de cada programa y que éstos respondieran con el perfil necesario para el desarrollo de la presente investigación, a saber: Programa Especial de Jóvenes, Programa de Reinserción Laboral y Empleo, Escuela - Taller, Certificación de Competencias Laborales, Nivelación de Competencias Laborales, Contrato de Aprendices y Estrategias Laborales Juveniles.

3.3. Técnicas de producción de información

Para lograr un proceso de investigación exitoso, las técnicas deben ser cuidadosamente seleccionadas y elegidas acorde con los procesos que se van desarrollando durante la investigación. De esta manera se privilegió el acercamiento a las fuentes primarias que se tuvo con la población investigada en cada uno de los contactos y posteriores entrevistas en profundidad (7) realizadas por la investigadora durante los meses de abril y mayo de 2005.

Las entrevistas que se escogieron para producir la información consisten en “una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una línea argumental -no fragmentado, segmentado, precodificado y cerrado por un cuestionario previo- del entrevistador sobre un tema definido en el marco de una investigación” (Alonso, 1995:228). Las ventajas de las entrevistas en profundidad tienen que ver con la riqueza informativa, en tanto es holística, contextualizada y personalizada. Permiten indagar por ámbitos no previstos y acceder a información difícil de observar.

Este tipo de herramienta permite orientar el discurso del entrevistado en función de temas de mayor interés para la investigación, como es el relato de las prácticas en torno a la inserción laboral de jóvenes que realzan los Programas de Empleo.

Paralelamente a la realización de dichas entrevistas, se decidió el análisis de fuentes secundarias con el objeto de profundizar el conocimiento en torno a la gestión y práctica de cada uno de los Programas de Empleo estudiados.

Fuentes primarias Orientando un discurso

Las fuentes primarias e instrumentos de producción correspondieron a entrevistas en profundidad realizadas a los actores involucrados en cada uno de los programas. Este tipo de técnica permite indagar de manera flexible y orientar el discurso del entrevistado en función de temas de mayor interés para la investigación, como es el relato en torno a la empleabilidad juvenil

Bajo esta lógica, las entrevistas cualitativas han sido descritas como no directivas, no estructuradas y abiertas; donde el propio investigador es el instrumento del estudio, pues no se trata de un mero intercambio de preguntas y respuestas, sino que sigue el modelo de una conversación entre iguales. Se trata de "profundizar en las motivaciones personalizadas de un caso individual frente a cualquier problema social "(Ortí, 1986b:178).

La presente investigación se sustenta en la aplicación de la entrevista abierta o en profundidad como técnica de recolección de datos, donde se considera el significado del concepto de empleabilidad juvenil que cada uno de los programas del empleo desarrolla para su proyecto específico.

Las ventajas de la utilización de la entrevista en profundidad tienen que ver con la riqueza informativa que permite indagar por ámbitos flexibles, no previstos y acceder a información difícil de observar. Como proceso comunicativo, se pretendió lograr una construcción de saberes en torno a los actores investigados.

Se realizó un total de 7 entrevistas a los actores encargados de los Programas de Empleo, en torno a las acciones elaboradas por cada uno de ellos en términos de la significación que poseen con respecto al concepto de la empleabilidad juvenil, de cómo asumen el tema de inserción laboral de jóvenes de sectores populares, cómo los apoyan para llegar a ser más empleables y cómo asumen la capacitación que están realizando con ellos de manera que tengan mayores posibilidades de lograr inserción laboral de calidad, exitosa y estable en el tiempo.

Desde un punto de vista metodológico, a nivel de sus objetivos, el estudio se planteó discutir, analizar y definir el concepto de empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo. Para tal efecto, se construyó un conjunto de dimensiones con sus respectivas definiciones operacionales:

1. Significado del concepto de empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo.
2. Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil en función al aumento de la inserción laboral de jóvenes especialmente de aquellos de sectores populares.
3. Prácticas y acciones que sostienen los Programas de Empleo con respecto al concepto de empleabilidad juvenil.

La matriz final que permitió la construcción de los instrumentos de producción de la información para los programas investigados, es la siguiente:

| Dimensiones | Categorías | Tópicos |
|--|---|---|
| <p>1. Significado del concepto empleabilidad juvenil al interior de los Programas de Empleo, instrumento de estructuración entre juventud de sectores populares y empleo que en la práctica produce resultados cualitativamente positivos en términos de generación de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por el mercado actual para un buen desempeño laboral, oportunidades de obtener un puesto de trabajo, permanecer y progresar en él.</p> | <p>1.1. Visión sobre el concepto de empleabilidad juvenil.</p> <p>1.2. Visión sobre la relación entre empleabilidad juvenil, mercado de trabajo e inserción laboral de jóvenes de sectores populares.</p> | <p>1.1. Definición del concepto empleabilidad juvenil al interior del programa.</p> <p>1.2. Descripción de la relación entre jóvenes de sectores populares y mercado de trabajo.</p> <p>1.2.2. Identificación de elementos que refuerzan y limitan la empleabilidad en los jóvenes de sectores populares.</p> |
| <p>2. Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil, a la inserción laboral de jóvenes, especialmente de sectores populares.</p> | <p>2.1. Concepción de inserción laboral, especialmente de aquellos jóvenes de sectores populares, desde la experiencia realizada.</p> <p>2.2. Actores clave de la inserción laboral juvenil</p> | <p>2.1. Definición de inserción laboral, especialmente de jóvenes de sectores populares, desde la experiencia realizada.</p> <p>2.2. Visión de los empleadores y actores del mercado actual y su articulación con ellos.</p> |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| <p>3. Prácticas y acciones que realizan los Programas de Empleo, en torno al proceso de inserción laboral juvenil. (autoevaluación)</p> | <p>3. Autoevaluación del programa</p> | <p>3.1. Fortalezas y debilidades del programa en relación al tratamiento de la temática jóvenes y empleo.</p> <p>3.2. Relación con los demás Programas de Empleo existentes</p> <p>3.3. Aprendizajes en torno a la acción con respecto a la inserción laboral juvenil.</p> |
|--|---------------------------------------|--|

Fuentes secundarias Un análisis necesario

Las técnicas e instrumentos de producción de información para el caso de fuentes secundarias, éstas se asociaron a la revisión, análisis y sistematización de antecedentes relativos a los diseños metodológicos y estrategias de intervención orientadas a la relación juventud y empleo de cada uno de los programas y también a las fuentes y antecedentes teóricos que describen los enfoques con los cuales se analiza el concepto de empleabilidad juvenil y las asociadas a la oferta programática que contempla dicho componente.

Se analizaron textos y documentos provenientes de los programas antes mencionados, producidos a partir del año 2003 hasta la fecha, relacionados con el tema juventud, empleo, inserción laboral y mercado del trabajo. En este sentido, el estudio del discurso se realizó en base a la revisión de fuentes secundarias de información (bibliográficas) y documentos en poder de los representantes de los programas donde se intentó profundizar en el análisis de las acciones y significaciones sobre la empleabilidad juvenil de tales agentes.

3.4. Muestra Siete discursos para una problemática

El presente estudio trabajó sobre la base de siete (7) entrevistas en profundidad realizadas por la responsable de esta investigación durante el mes de abril y mayo del año 2005 a encargados de cada Programa de Empleo. Como estudio cualitativo, la muestra es no probabilística e intencionada. En este caso específico, se han seleccionado los siguientes programas: Especial de Jóvenes, Programa de Reinserción Laboral y Empleo, Escuela – Taller, Certificación de Competencias Laborales, Nivelación de Competencias Laborales, Contrato de Aprendices y Estrategias Laborales Juveniles. Por lo demás, se consideró que existe una alta probabilidad de que estos siete Programas de Empleo compensen las características de unos y otros con respecto al tema juventud y empleo.

Es relevante indicar que los criterios de selección de los programas explicitados responden a objetivos, fundamentos y metodologías de trabajo con los cuales han

operado durante el período 2003/2004, su desarrollo e impacto a nivel nacional y el tiempo de ejecución de los mismos.

Con respecto a la edad de los beneficiarios, la presente investigación centró su atención en aquellos programas que releven el rol de aquellos jóvenes de sectores populares, mayores de 18 años, que se encuentran empleados o desempleados.

1. Especial de Jóvenes

El Especial de Jóvenes es un programa de formación de oficios para jóvenes de escasos recursos entre los 16 y 30 años de edad, que están fuera del sistema escolar sin haber terminado la enseñanza media. Su objetivo es entregar calificación laboral en oficios y potencialidades ocupaciones para los jóvenes y su posterior colocación laboral. Es ejecutado por instituciones sin fines de lucro que forman parte de un registro especial del Servicio de Capacitación y Empleo, Sence.

2. Nivelación de Competencias Laborales

Creado con el fin de aumentar las posibilidades de inserción laboral, el programa es un esfuerzo conjunto de los ministerios de hacienda, trabajo, y planificación, el cual se implementa a través del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Fosis, y está dirigido tanto a hombres como mujeres entre 18 y 40 años de edad, que por su baja escolaridad y falta de capacitación se encuentran más expuestos a situaciones de cesantía. El programa permite obtener la licencia de enseñanza básica a través de cursos gratuitos para terminar séptimo y octavo básico y talleres para desarrollar destrezas laborales básicas. Los horarios y forma de trabajo son flexibles, dependiendo de las posibilidades de los interesados.

3. Certificación de Competencias Laborales

Formulado en conjunto entre el Sence y la Fundación Chile, el programa establece mecanismos de certificación ocupacional basada en competencias para todos aquellos trabajadores ocupados y desocupados que no pueden acreditar sus conocimientos adquiridos en el sistema educativo formal. El programa no establece límites de edad más bien incentiva a los trabajadores a mejorar continuamente sus posibilidades de permanecer ocupados e insertarse en mejores empleos. Plantea que los beneficiarios son todos aquellos trabajadores que voluntariamente se presenten al proceso de certificación y que se encuentren desempeñando una función asociada a sectores productivos o de servicios involucrados. A través de un riguroso proceso de evaluación por parte de organismos especializados, al que pueden ingresar individualmente o a través de sus empresas, los trabajadores tienen la posibilidad de certificar las habilidades adquiridas con base en su experiencia laboral.

Su objetivo es aportar al aprendizaje a lo largo de la vida, asegurando una fuerza laboral mejor calificada y reconocer formalmente los conocimientos y habilidades que los trabajadores han desarrollado a lo largo de su vida laboral. Su estrategia consiste en identificar las competencias demandadas del mercado laboral y manejar el ciclo de formación/capacitación, evaluación y certificación de las capacidades adquiridas lo cual derivará en beneficios sociales al contribuir con la empleabilidad de los trabajadores y la productividad de las empresas, permitiendo a la larga una inserción más competitiva y equitativa de Chile, en un entorno económico cambiante y crecientemente globalizado.

4. Programa de Reinserción Laboral y Empleo, PRLE

El Fosis ejecuta este programa a través de instituciones o ejecutores intermediarios, siendo potenciales beneficiarios todas las personas que se encuentran cesantes que habitan en las comunas en que se va a ejecutar el programa, preferentemente personas desempleadas jefes de hogar, de ambos sexos, mayores de 18 años. Su objetivo es que las personas cesantes generen ingresos que les permita superar

Las personas interesadas en postular al programa, deben completar una ficha de inscripción para la postulación y acreditar su situación de cesantía a través de un certificado que entrega la municipalidad de la comuna donde reside. Si no cuentan con el certificado, deben solicitarlo en la municipalidad de su domicilio y presentar el documento al ejecutor del programa.

No hay un uso posterior del certificado, salvo lo ya señalado. Cumplir con estos pasos no asegura el cupo, dado que la demanda tiende a ser mayor que la oferta disponible.

5. Proyecto Piloto Estrategias Laborales Juveniles

Programa de empleabilidad juvenil dirigido a jóvenes de sectores pobres ejecutado por Interjoven, proyecto de asistencia técnica en juventud creado a partir del acuerdo marco de cooperación entre los gobiernos de Chile y Alemania y desarrollado a través de los aportes conjuntos del Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Fosis, por parte de Chile y la Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica, GTZ, por parte de Alemania.

El Proyecto Estrategias Laborales Juveniles inició su ejecución en su fase preparatoria en el mes de octubre del año 2002 y desarrolló la intervención en terreno entre marzo del 2003 y octubre del 2004. Desde esa fecha y hasta el presente, el proyecto se encuentra en una fase de evaluación de resultados y transferencia de la metodología y experiencias a terceros interesados en implementar una línea de empleabilidad juvenil.

Su objetivo principal apunta a aumentar los niveles de empleabilidad y el acceso al empleo de los y las jóvenes que viven en zonas desfavorecidas de nuestro país. Su grupo meta corresponde a jóvenes de ambos sexos de 18 a 24 años de edad desempleados y en riesgo de exclusión social.

En cuanto a su modelo de gestión, el proyecto fortalece la coordinación entre las Oficinas de Intermediación Laboral, OMIL, y las Oficinas Municipales de Juventud, OMJ, para las labores de convocatoria y la facilitación de espacios físicos de trabajo así como de información de ofertas laborales, de capacitación, de nivelación de estudios y/o de emprendimiento microempresariales individuales o asociativos existentes en la comuna y su entorno territorial productivo (provincia-región). La ejecución en terreno le correspondió a una consultora privada o ONG.

Para lograr sus objetivos, el proyecto contó con dos líneas de trabajo: a) Formación de jóvenes (proyecto de vida, autoestima etc.) con apoyo de monitores capacitados vinculados con la OMJ y sobre la base de la metodología CEFE de detección y desarrollo de capacidades emprendedoras, b) Sensibilización del entorno empresarial e institucional con relacionadores públicos capacitados y coordinados con la OMIL, vinculando programas estatales (Sence, Fosis etc.) y ofertas de empresas a jóvenes.

Durante el año 2003 el proyecto se ejecutó en las comunas de El Bosque, San Ramón, Melipilla y Quillota, con un total de 298 jóvenes participantes. En tanto en el 2004 se ejecutó en las comunas de San Ramón, Curacaví, Lampa, Nogales, Quillota, San Antonio, Osorno, Río Bueno, Panguipulli y Puerto Montt, con una cobertura total de 550 jóvenes.

En cuanto a las proyecciones del proyecto y su replicabilidad futura, para este año 2005 esperan tener cerrada la sistematización de la etapa de ejecución piloto y la evaluación externa de la experiencia. Con los insumos derivados de estas acciones, Interjoven desarrollará una política de difusión de la experiencia con miras a que sea incorporada a los programas de régimen tanto de los servicios públicos relacionados con la temática como también a nivel de gobiernos locales interesados en innovar en materia de empleo juvenil en las comunas. En tal sentido el proyecto ha iniciado conversaciones con actores públicos relevantes en materia de empleo en las regiones de Aysén y Valparaíso (Sence, Fosis, Injuv, Sercotec, Seremi del Trabajo, Gore) con el fin de explorar vías para la réplica del proyecto en nuevas comunas de esas dos regiones. Del mismo modo, Interjoven se encuentra preparando una propuesta de complementariedad entre el proyecto y el Programa de Reinserción Laboral y Empleo (PRLE) de Fosis, sobre la base de una experiencia en ese sentido actualmente en ejecución en la Región de Antofagasta.

Por otro lado, Interjoven ha tomado contacto y establecido acuerdos de cooperación bilaterales para la ejecución de proyectos de empleabilidad juvenil enmarcados en esta experiencia con las comunas de San Antonio, Peñalolén,

Estación Central y San Bernardo, los cuales serán ejecutados con fondos locales y con el acompañamiento y asistencia técnica de Interjoven.

6. Programa Contrato de Aprendices

El programa Contrato de Aprendices iniciado en el año 1998 y fundado por el Servicio de Capacitación y Empleo, Sence, se orienta a aumentar la inserción laboral y a incrementar la empleabilidad de jóvenes por medio de capacitación en y por la empresa las cuales son incentivadas por el Sence a través un apoyo financiero constituyente en una bonificación de 40% del salario mínimo mensualmente, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato más bonificación adicional - única - de 10 unidades tributarias mensuales (aprox. 70 USD) para cubrir los gastos de la capacitación del aprendiz.

El contrato de aprendizaje tiene una duración máxima de 2 años, pero esto no cambia el financiamiento constituyente antes mencionado en los primeros 12 meses. El grupo objetivo del programa son jóvenes menores de 21 años (sin especificación explícita), menores de 25 años en caso de discapacitados. Los jóvenes aprendices tienen que recibir de la empresa un ingreso que no puede ser inferior al salario mínimo y no superior a dos salarios mínimos mensuales.

La capacitación se constituye en la realización de un plan de formación en la empresa a través de un maestro guía y de enseñanza relacionada que trata de lograr conocimientos y destrezas vinculadas con el trabajo, como fomentar valores, etc. los cuales tienen que ser acompañadas mientras dure el tiempo del contrato de aprendizaje con cantidad de horas de la enseñanza relacionada autorizadas por el Sence. Para impartir la enseñanza, la empresa puede contratar a capacitadores externos, considerar personal de la propia empresa o contratar a organismos técnicos de capacitación inscritos en el Sence, que tienen que ser también mencionados explícitamente y ser autorizados por el servicio.

Esta enseñanza apela al desarrollo de destrezas y conocimientos relacionados a un oficio como lo es el formar conductas y valorizaciones necesarias para el trabajo de los jóvenes aprendices, los cuales tienen la obligación de atender regularmente así como puntual y cumplir con las exigencias de la enseñanza y la formación del plan de aprendizaje exigidas por el maestro guía y la empresa.

El fin del programa es aumentar las posibilidades de inserción laboral de jóvenes. Se trata de un intento por lograr una disminución del desempleo nacional y aumentar la competitividad a través de capacitación en y por entidades empresariales. A través del apoyo y facilitación financiera a las empresas, el Sence intenta a incrementar el incentivo de desarrollar conceptos y realizar capacitación en la empresa. En consecuencia, se puede inferir que el programa refleja un intento por disminuir los prejuicios predominantes del empresariado y aumentar las posibilidades futuras de los jóvenes de lograr una inserción laboral futura.

7. Programa Escuela - Taller

Iniciado en el año 2001 por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Fosis, e implementado en distintas regiones de nuestro país como la V, VII, Metropolitana, entre otras regiones, se basa en una metodología que vincula el conocimiento teórico de alguna disciplina y su aplicación práctica simultánea, obteniendo como resultado un conjunto de alumnos-trabajadores formados y/o reforzados en un oficio o disciplina técnica, y una obra o trabajo realizado por estos mismos alumnos como ejecutores directos.

Orientado a mejorar la empleabilidad de los alumnos, potenciar, y reforzar habilidades, destrezas y competencias que les permitan encontrar un empleo en mejores condiciones, por medio de la adquisición y experiencias suficientes para desarrollar su adaptación al mundo laboral o para impulsar su capacidad de emprendimiento, y su disposición para recibir conocimientos adecuados para sus aptitudes de relación social y personal, el programa combina la habilitación laboral con el dominio de un oficio y con el trabajo real y concreto. Su objetivo es que al término del ciclo de aprendizaje, los jóvenes estén en condiciones de formar su propia empresa o entrenados para la búsqueda activa de empleo.

Relacionado con el modelo español escuela-taller, la iniciativa chilena desarrolla su experiencia básicamente en el área de conservación patrimonial aunque la metodología no es exclusiva de este ámbito ya que ha sido desarrollada en otras temáticas de acuerdo a la realidad local como por ejemplo la recuperación del espacio público en la comuna de Cerro Navia reflejada en la construcción Plazoleta Pública en población Herminda de la Victoria de dicha comuna perteneciente a la Región Metropolitana. Otros de los proyectos realizados son: Recuperación fachada del Mercado Puerto de Valparaíso, recuperación de la Estación de Trenes de Curtiduría de la comuna de Pudahuel, recuperación del Borde Costero en el Muelle Barón de Valparaíso, entre otras iniciativas.

El programa plantea un nicho laboral relevante en diferentes ciudades de nuestro país y para el cual se carece de especialidades en las técnicas y oficios que han ido desapareciendo y que son requeridas al momento de impulsar políticas de conservación, las que además pueden ir de la mano con el desarrollo económico local de los lugares donde se insertan estos edificios, y convertirlos en parte de circuitos turísticos que generen mayores y mejores puestos de trabajo para el segmento juvenil sin oportunidades o excluidos del mercado del trabajo pues muchas veces no han terminado su educación formal. Basado en la metodología aprender haciendo, el programa considera que todo el desarrollo de las acciones se realice sobre el aprender mientras se hace u a una edad (jóvenes) en que la capacidad de internalizar conocimientos y adquirir nuevas y mejores prácticas de trabajo es más propicia.

El grupo meta del programa se concentra en beneficiar a jóvenes tanto hombres como mujeres de escasos recursos entre los 18 y 29 años de edad, preferentemente jefes de hogar, cesantes, sin o con escasa instrucción en oficios,

sin perspectivas u oportunidades de inserción laboral productiva y que sean residentes de los territorios donde se realicen las acciones y los proyectos.

3.5. Perspectiva de análisis de la información: el análisis de discurso

En consecuencia con los enfoques antes explicitados y para alcanzar el objetivo final perseguido por la presente investigación, se optó por analizar los datos desde la perspectiva del análisis de discurso (AD), que busca básicamente “relacionar el carácter representativo de los discursos con la génesis y reproducción de los procesos sociales” (Ortí,1986:166). Como estrategia de análisis de la información, el AD es un método interpretativo de investigación social que se aplica al carácter funcional del lenguaje, a su forma de utilización y a las ideas que de él se desprenden.

A través de esta herramienta de análisis, se pretendió co-construir el material registrado en las entrevistas en profundidad a los actores de la oferta programática. Para ello, el análisis de discurso se inició desde una definición del habla como práctica discursiva, pues es en el lenguaje donde las personas interactúan, comunican y expresan ideas o creencias verbalmente en situaciones tan diversas como una entrevista laboral o una consulta con el médico. Lo destacable es que el AD “proporciona las herramientas teóricas y metodológicas necesarias para un enfoque crítico fundamentado de los problemas sociales, el poder y la desigualdad” (Van Dijk,2000:62).

El proceso metodológico se inició con la transcripción de las entrevistas, en las cuales se cuidó respetar el relato del entrevistado. Se recopilaron los textos correspondientes al discurso del sujeto / objeto de la investigación. La fase de análisis comenzó con la codificación y sistematización de las entrevistas. Luego se procedió a un vaciado del relato de acuerdo a una matriz simple que permitiera diferenciar entre las tres dimensiones que nos interesaban investigar. Posteriormente, se seleccionaron y extrajeron los datos susceptibles de permitir la confrontación de la hipótesis con los hechos.

La siguiente fase correspondió a un nivel más profundo, y consistió en analizar la forma, el sentido y la acción del discurso. Una vez identificadas las ideas centrales a cada una de las dimensiones, se procedió a la caracterización de cada uno de los discursos, cuidando identificar y comprender las ideas centrales la sobre el concepto de la empleabilidad juvenil. Para ello se aplicó la precisión al describir y explicar las estructuras del discurso, los componentes del lenguaje y su combinación al interior del texto con el objeto de establecer posibles relaciones de la discursividad entre los programas.

Una vez finalizada esta etapa descriptiva de cada uno de los entrevistados, se procedió a vaciar las ideas síntesis en una matriz que permitiera la comparación entre los distintos Programas de Empleo.

Paralelamente, se trabajó en el análisis y revisión de las fuentes secundarias; antecedentes relativos a los diseños y estrategias de intervención de los programas, fuentes y antecedentes teóricos relacionados con el concepto de empleabilidad juvenil.

IV. Acerca de los resultados

4.1. Discursos sobre empleabilidad juvenil

A continuación se presenta el análisis de cada uno de los discursos de los encargados de los Programas de Empleo entrevistados, se procedió a reconstituirlos a partir de establecer: 1º) significados, 2º) prácticas y acciones y 3º) utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil, elaborando esquemas que configuran los discursos. Asimismo se estableció una síntesis de cada uno de ellos para luego realizar un análisis comparativo entre los Programas con el fin de establecer sus semejanzas y diferencias. A través de estas líneas, que inician el análisis de resultados, se buscará acercar al lector al concepto empleabilidad juvenil, a través de lo que los encargados de los Programas de Empleo revelan y significan.

Entrevistada 1

Leslie Marín. Programa Especial de Jóvenes.

1º Significado del concepto empleabilidad juvenil: capacitación y formación para el trabajo.

Para este Programa, empleabilidad es básicamente capacitación para la inserción laboral y para el logro de la permanencia en el empleo. Sin embargo, no se menciona el desarrollo de otras habilidades sociales ni otras acciones respecto del entorno productivo ni de la comunidad. Asimismo, para generar empleabilidad se promueven las experiencias laborales combinadas con capacitación y prácticas en empresas con el objeto de desarrollar el aprendizaje laboral.

En esta dirección, el Programa cumple un rol fundamental en abordar la relación entre oferta juvenil y demanda de trabajo, sobre todo en aquellos sujetos que en su biografía no poseen una formación y tampoco las competencias necesarias que los ayuden a enfrentar de mejor manera el mercado laboral. En este sentido, la encargada del Programa explica:

“(...) la empleabilidad la entendemos como la capacidad que los jóvenes tienen para insertarse en el mercado del trabajo y mantenerse en él y para ello ponemos el énfasis en la capacitación tanto en un oficio como para el trabajo y así intentar salvar las deficiencias laborales que tienen estos jóvenes., (...)”

“(...) en sus biografías es bien difícil encontrar competencias básicas que le permitan a los chiquillos integrarse al mercado, cosa que intentamos revertir potenciando la capacitación. De lo que se trata es revertir o ayudar en cuanto a las experiencias laborales que pudieran haber tenido estos jóvenes, eh, cosa que les permite mejorar su autoestima, reconocer sus debilidades, aprender a desenvolverse en el mundo laboral y aprender a mantener relaciones con sus compañeros de trabajo, cuestión que muchos no saben, entonces son derivados a una experiencia laboral dentro de una empresa en la cual aprenden a cumplir horarios, a tener responsabilidades laborales, (...)”

Surge como una dificultad entre los jóvenes de sectores populares el nivel de escolaridad alcanzado, variable determinante a la hora de facilitar su paso al

mundo del trabajo. Abandonar la escuela y relacionarse sólo de manera informal con el mercado del trabajo, incide negativamente en una posible y satisfactoria inserción de los jóvenes de sectores populares en el mercado laboral. En este sentido, el no completar estudios, unido a la inserción en empleos precarios, contribuye a disminuir las oportunidades para acceder al empleo de calidad.

Bajo este contexto, el Programa coloca el acento en las carencias del joven (falta de estudios, falta de experiencia laboral) las cuales serán las causantes de una relación “vulnerable” con el mercado laboral. Por el contrario, no se visualizan fallas en el mercado, sino que sólo carencias en los sujetos. Así, la encargada del Programa señala:

“(...) el abandonar la escuela, la deserción escolar, la relación informal que mantienen con el mercado del trabajo, que sé yo, carencias ¿me entiendes?. que hacen que exista entre ellos y el ámbito laboral una relación vulnerable respecto de una posible inserción laboral satisfactoria,(...)”

Se insiste en la capacitación en oficio como herramienta para mejorar la inserción y el lograr la permanencia en el empleo. Lo que no queda claro es cómo se identifica ese oficio en particular, cómo se identifican las habilidades del joven para incorporarlo al curso más adecuado para él, ni tampoco cómo surge esa alternativa de capacitación. Al respecto, la encargada del Programa comenta:

“(...) Si el chiquillo no tiene formación en un oficio, la experiencia laboral es precaria y su formación escolar es incompleta va a ser súper difícil que pueda verse favorecido con algún empleo en el mercado laboral, integrando una empresa y ganado su plata. El tema de la empleabilidad pasa por reforzar la posibilidad de acceso al trabajo mediante la capacitación porque en este tiempo esa creencia supone la existencia de la hipótesis que dice que entrar a dicho nivel permitiría el ingreso y la creación de un vínculo con el mercado laboral y eso en el programa lo hemos logrado constatar porque los chiquillos logran insertarse, están capacitados en un oficio que requiere el mercado y en el cual han sido formados, (...)”

2º Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: un intento por mejorar la inserción laboral del joven.

Se observa una pasividad respecto a la inexistencia de estudios sistemáticos que den cuenta de una visión ampliada en torno a la empleabilidad juvenil y su contribución a la inserción laboral del joven, situación que resulta relevante para impulsar futuras estrategias de intervención. Por el contrario, se asume la pertinencia del concepto a partir de una interpretación general.

El mismo Programa reconoce una gran debilidad en su retroalimentación para conocer si la intervención contribuye efectivamente a la inserción laboral de los jóvenes. Su información es escasa (una sola toma de muestra) y además arroja un escaso impacto.

De lo anterior, no es posible restringir el concepto de empleabilidad a capacitación y formación para el trabajo si esta fórmula no genera impactos significativos en el empleo juvenil, lo que abre una interrogante y trae a discusión la necesidad de una intervención más amplia que albergue otras acciones y, por cierto, a otros actores

a los cuales sensibilizar y articular el logro del propósito del Programa. Comenta, la encargada del Programa:

“(...) no me acuerdo en qué año se ejecutó un estudio, el único que se ha hecho, en el que se demostró que había una contribución marginal al aumento de la inserción laboral, ahora, eso no quiere decir que la empleabilidad y su aplicación no sirvan para la inserción de los jóvenes sino que su contribución es poco gravitante si la comparamos con las tasas de desempleo a nivel general ¿me entiendes?, ahora, lo consideramos pertinente porque logramos dar respuesta a aquellos jóvenes que necesitan mejorar sus niveles de empleabilidad al ser de escasos recursos, de escolaridad incompleta y en condición de vulnerabilidad, no tenemos otro mecanismo como para saber ese tipo de información(...)”

Para el Programa el empleador tiene el rol crucial de certificar la sustentabilidad de toda experiencia, es un atributo externo para la experiencia, con lo que la gobernabilidad del proyecto queda entregada a un actor y es el quien tiene la última palabra.

Lo anterior se torna relevante, si se considera que los Programas de Empleo se han convertido en instrumentos a través de los cuales se busca beneficiar a los sectores más necesitados para así lograr su incorporación al mercado de trabajo. Por ello, es esperable que de alguna u otra forma se plantee e implemente una estrategia con respecto al proceso de inserción del joven sea estable en el tiempo y no tienda a ser un vínculo de tipo coyuntural. Así, la encargada del Programa explica:

“(...) para nosotros son súper relevantes porque son los empresarios los que le dan la calidad de sustentable a la experiencia laboral del joven y eso es así, la decisión final la tienen ellos, y son ellos los que deciden mantener a los chiquillos o no en los puestos de trabajo, nosotros si bien los dejamos bien parados, la sustentabilidad de la experiencia laboral depende del empleador, ahora, puede ser que alguna empresa por una cuestión de política interna incorpore a jóvenes, pero en general el tema de su inserción es complicado, (...)”

Entonces, ¿cómo se inserta en el diseño programático a este actor tan relevante?. La respuesta no es alentadora, pues el Programa (su eficacia) finalmente depende del comportamiento empresarial, variable externa, no intervenida por la iniciativa. Explica, la encargada del Programa:

“(...) Nuestra propuesta es continuar mientras los jóvenes de sectores populares están en condición de vulnerabilidad frente al mercado del trabajo, ahora si me preguntas cómo es la inserción del joven debo decirte que depende de muchas variables asociadas al mercado y nosotros intentamos aminorar con la entrega de capacitación, (...)”

Como consecuencia directa de este diseño programático que no reserva acciones directas hacia el empresario/empleador, la relación entre iniciativa pública y la empresa privada está absolutamente mediatizada por el capacitador/formador (Otec) y de él dependerá la pertinencia de la oferta, sin espacios institucionales o programáticamente reservados para que el empresario/empleador entregue sus requerimientos o bien para que el Sence evalúe la conexión de la oferta con las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, en el Programa todo ello aparece quedando al arbitrio del capacitador.

En ese sentido, se logra observar la ausencia por asumir la responsabilidad en la ejecución misma del Programa y una re-carga de la acción en los organismos capacitadores quienes promueven la formación especial para jóvenes, por cierto, siempre especial y ad-hoc a los requerimientos del mercado y no al revés.

Naturalmente, una reacción esperable del empleador es proteger sus activos de posibles deterioros o eventuales desperfectos ocasionados por el joven trabajador. Tal actitud pudiera ser leída como discriminatoria hacia los jóvenes. Pero a la luz del esquema de capacitación ofrecido, con poco involucramiento empresarial en la definición de la oferta de capacitación y su contenido, es posible pensar que es fruto de una especie de sentido o instinto del empresariado ante un riesgo de costo o pérdida para la empresa.

Tal actitud de rechazo y discriminación puede tener más que ver con la calidad del trabajador que con su circunstancia etárea. De esta forma, se va estructurando un discurso subordinado a los requerimientos de los actores claves del mercado en el cual se percibe tratar de mantener la credibilidad del mundo privado con el objeto del logro de metas al interior de la iniciativa. Explica, la encargada del Programa:

“ (...) como programa no tenemos relación directa con los empresarios, sí lo tienen las Otec con las cuales trabajamos en la entrega de la capacitación, la cual debe ser ad-hoc con los requerimientos del mercado, de lo contrario a los empresarios poco les va a servir contratar a alguien que no esté capacitado de acuerdo a lo que ellos necesitan, ¿me entiendes?. Muchas veces el empresario no le tiene la confianza necesaria entonces lo pone a trabajar en algo no muy fino, que no le significa un costo y un riesgo de producción importante, eh, nos ha tocado que los empleadores destinan, muchas veces, a los jóvenes a trabajar en algo en lo que no se los capacitó, en algo que el chiquillo no les vaya a dejar la escoba, (...)”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: una mirada hacia fortalezas y debilidades.

Ciertamente que la capacitación y la formación para el trabajo son herramientas efectivas para mejorar las oportunidades de inserción laboral en los jóvenes, pero la pregunta es qué tanto las mejora y qué tipo de capacitación mejora esas posibilidades. Indica, la encargada del Programa:

“(...) tenemos una visión de lo que estamos haciendo es súper positivo. Creemos que nuestras fortalezas están basadas en la hipótesis que la capacitación y la formación permiten mejorar las condiciones para que el joven se inserte en el mercado laboral, (...)”

El mismo Programa, al analizar sus debilidades, identifica el tema de la pertinencia de la oferta de la capacitación respecto de las necesidades del mercado laboral. Queda, entonces, de manifiesto la necesidad de reformular el rol de la Otec en este aspecto. Más que un tema netamente de fiscalización, es una tarea de acercamiento de la oferta y la demanda (Sence-Otec, Empresa). Explica, la encargada del Programa:

“(...) ahora, nos preocupa el trabajo de capacitación que desarrollan las Otec que a veces no es muy pertinente para el empresario y no tiene una salida laboral ¿me entiendes? lo cual puede afectar una posible

inserción laboral del joven y frente a esa debilidad no contamos con una capacidad operativa alta como para detectar esas situaciones que finalmente pueden afectar nuestros resultados, (...)”

Por otro lado, se reconoce la inexistencia de una oferta amplia en el tema juventud y empleo. El problema es que, como lo demuestra este panel de entrevistados, si bien existe una oferta ésta se encuentra desconectada entre sí, al punto que se desconoce su existencia. Así lo establece la encargada del Programa:

“(...) el tema del empleo y juventud no está focalizado y no existe una variedad de ofertas públicas en torno a la problemática, cada programa relacionado con el tema se mueve por su cuenta y es que la oferta pública está concebida así, ahora, la comunicación y coordinación entre los Programas de Empleo es súper, a nosotros como Sence nos pasó con el Fosis o con el cual trabajamos en un principio el tema jóvenes y empleo en lo que se llamó Chile joven, pero ahora, sin embargo, desconozco lo que están haciendo, (...)”

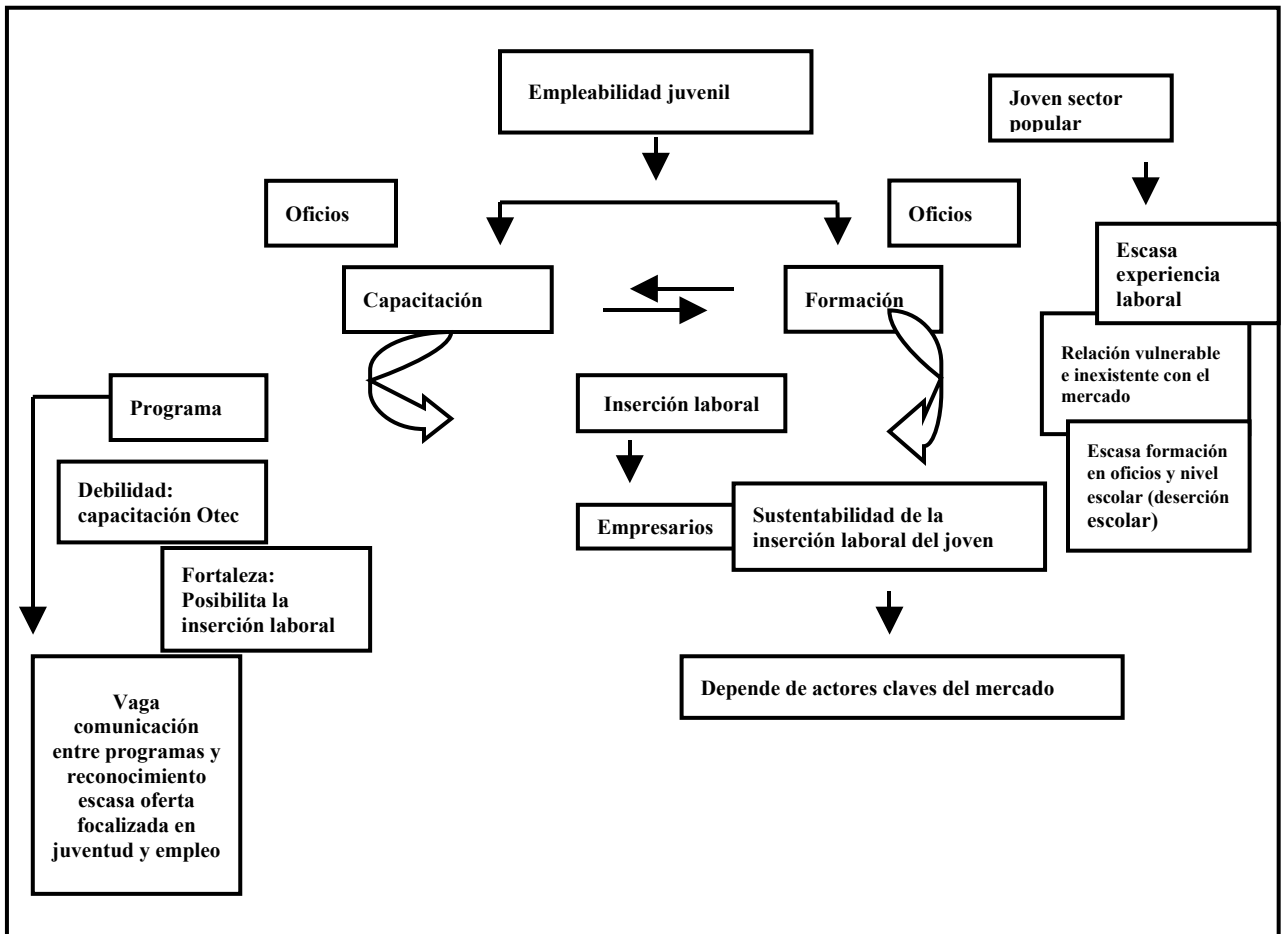
“(...) Podría nombrar a INDAP, pero no me sobran dedos para contar cuántos programas hay que trátente tema empleo y juventud. Cada instancia se ocupa de lo suyo y muchas veces hay un desconocimiento de lo que hacen uno y otro. En este sentido, claro la comunicación es súper vaga y escasa. Nosotros tuvimos una experiencia de coordinación con el Fosis con el Chilejoven, pero ahora desconozco lo que están haciendo, (...)”

El discurso asume la empleabilidad juvenil a partir de la entrega al joven de capacitación y formación en oficios y con ello responder a sus necesidades en cuanto a fortalecer su proceso de búsqueda y encuentro de un empleo. Es interesante constatar que el Programa se considera como una oferta específica de empleo juvenil, siendo las otras de carácter tangencial o marginal al tema. Lo anterior, implica afirmar que para el Programa la empleabilidad juvenil es, en esencia, capacitación laboral y el resto de las iniciativas son complementos necesarios pero no esenciales para dotar de contenido al concepto.

Identifica aspectos, como una escasa formación escolar y una relación informal que el joven mantiene con el mercado del trabajo, los cuales pueden entenderse como causas de una baja empleabilidad en los jóvenes de sectores populares, el logro de trabajos precarios y una alta rotación laboral. Por lo mismo, indica que la convergencia de capacitación y formación genera consecuencias positivas para su inserción laboral.

No obstante, si bien en el discurso está contenida la promesa del cambio al entregar una posibilidad de inserción, se reconocen limitaciones para incidir en la sustentabilidad de la experiencia laboral. Asimismo, se denota una subordinación y escasa autonomía respecto de los actores claves del mercado, al plantear claramente que la capacitación entregada por las Otec's debe tener su correlato en el mundo del trabajo pues es clave para hacer más factible la inserción laboral del joven y fortalecer la relación de éste con el mercado.

Por otro lado, se reconoce una “vaga comunicación” con otras iniciativas públicas de empleo y no hay una gran preocupación por vincular procesos ni programas que orienten este tipo de estrategias a nivel nacional.



Entrevistado 2

Juan Antonio Bórquez. Programa Reinserción Laboral y Empleo, PRLE.

1° Significado del concepto empleabilidad juvenil: apoyo a iniciativas emprendedoras.

Para el Programa, empleabilidad es equivalente al desarrollo de capacidad emprendedora y desarrollo de competencias, unido al conocimiento de un oficio para así desenvolverse dependiente o independientemente. Es decir, empleabilidad sería la combinación de habilidades blandas más capacidades en oficios. Comenta, el encargado del Programa:

“La empleabilidad para nosotros son las condiciones que deben tener las personas para poder insertarse laboralmente ya sea dependiente o independiente, mejorar sus ingresos y su calidad de vida. Para eso identificamos a la familia vulnerable, vemos quién del grupo puede hacer el emprendimiento, que puede ser perfectamente el mismo cabro joven de la familia, el que ayudaba recogiendo cartón en un carretón de manos y hoy día gracias al programa lo puede hacer en un triciclo con el que recoge tres veces más cartón, gana más plata y mejora un poco la calidad de vida de la familia y eso se traduce en felicidad y aumento de la autoestima de él y del grupo, (...)”

La empleabilidad está enfocada en función de mejorar oportunidades de inserción laboral de los jóvenes. Sin embargo, queda claro que el diseño y misión del Programa no apunta directamente al grupo juvenil. El foco de atención es la familia y más específicamente un integrante de ésta que tenga condiciones de implementar un emprendimiento. Si esa persona coincide con el joven de la familia entonces se lo incorpora. Si no es así, el Programa no interactúa con él y por lo tanto deja de ser una herramienta de empleabilidad juvenil.

Llama la atención, en todo caso, que a lo que se alude con el termino emprendimiento pareciera que en la práctica se traduce en la continuidad del oficio precario desarrollado hasta ahora, pero con un pequeño estímulo material que haga más llevadera y productiva la actividad, sin salir de un esquema de subsistencia e informalidad. Explica, el encargado del Programa:

“(...) la idea de nosotros en consolidar desenlaces dependientes o independientes, microempresas, trabajos propios, nuestro foco son los emprendimientos. Mirada así la empleabilidad juvenil tienen que ver con una inserción laboral dependiente o independiente, eh, y para eso nosotros identificamos al grupo familiar vulnerable y quién de esa familia puede hacer el emprendimiento, y eso lo puede hacer el mismo cabro joven de la familia, el que ayuda a recoger cartón en un carretón y que ahora por haber pasado por el programa lo hace en una triciclo lo que ayuda en ganar más plata para la familia, la que se siente mejor, su calidad de vida mejora, aumenta su autoestima y su felicidad, (...)”

La relación mercado laboral / jóvenes es caracterizado como “difícil” y la razón estaría en un conjunto de carencias en los jóvenes. Esta visión del joven como sujeto que carece de una serie de habilidades y conocimientos es preocupante en la medida que, sin negar por cierto estas circunstancias, tal caracterización no va de la mano con un discurso que releve elementos vinculados con la empleabilidad que poseen los jóvenes, como ductibilidad, capacidad de aprender rápido, facilidad de acomodarse a contextos nuevos, etcétera. Predomina la visión del sujeto que

adolesce de elementos y que, por lo tanto, no puede insertarse en el mercado laboral. Tampoco en esta apreciación de una “relación difícil” entre mercado laboral y jóvenes se aprecia una visión crítica del mercado y, en particular, alguna mención sobre la preeminencia de visiones estigmatizantes en no pocos empleadores. Habla, el encargado del Programa indica:

“(…) la relación la vemos históricamente difícil y eso responde a que visualizamos muchas estrategias de sobrevivencia y marginalidad, bajos niveles de escolaridad y vínculos con el mercado que generalmente tienen que ver con la informalidad, eh, y eso se repite mucho en los jóvenes de sectores populares los que a su vez tienen ciertas características comunes que hacen compleja su relación con el mercado laboral pues no manejan por ejemplo hábitos laborales que el mercado demanda, entonces lo que pasa es que estos chiquillos se definen como mano de obra barata, precaria que muchas veces se ve imposibilitado de superar el sueldo mínimo, (...)”

Coherente con esta mirada, los elementos que mejoran la empleabilidad están ubicados exclusivamente en el joven, como sujeto que habría que dotar de contenidos apropiados para el trabajo. Entonces, la labor del Programa sería reeducar al joven para que permanezca en su empleo no importando, por cierto, las condiciones de éste, puesto que no hay intervención de la oferta. Explica, el encargado del Programa:

“Los elementos que refuerzan la empleabilidad son la educación para el trabajo, el tener cultura laboral y disciplina laboral, eh, muchas veces te encuentras con jóvenes que les cuesta llegar a la pega y el empleador no le aguanta los atrasos, entonces, lo importante es reforzar esas actitudes, (...)”

Como todos los Programas del área empleo juvenil, éste en particular también desconoce o no se coordina con otros. Explica, el encargado del Programa:

“(…) Si yo te diría que hay pocas ofertas específicas que vayan en apoyo del joven y su inserción laboral, eh, lo que hay es una limitación del sistema en ese sentido, (...)”

2° Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: una oportunidad para el trabajo.

El analizar la pertinencia del concepto en relación a los objetivos del Programa, se aprecia que empleabilidad se traduce en capacitación más subsidio con miras mejorar las posibilidades de inserción y consecuentemente sus ingresos. No aparecen otras acciones relativas al desarrollo de otras habilidades o competencias generales como tampoco acciones dirigidas al entorno. Comenta, el encargado del Programa:

“(…) el concepto es pertinente en tanto está orientado a entregar capacitación y subsidio al emprendimiento, eh, lo que ofrece es una oportunidad para que las personas puedan mejorar su situación de empleabilidad, mejorar su inserción laboral, cambiar sus condiciones de vida a través del trabajo independiente o dependiente y así mejorar sus ingresos, su autoestima, sus expectativas, su calidad de vida, (...)”

Al hablar del impacto del Programa, es evaluado positivamente en tanto se lo califica como una oferta coyuntural para enfrentar la “contingencia” del desempleo. Esta afirmación implica asumir que no existe un programa de esta naturaleza de manera permanente, sino sólo como una política reactiva ante el aumento del desempleo. Además, a nivel de los jóvenes populares no es pertinente abordar el problema del desempleo como una mera contingencia o estacionalidad pues las

cifras históricas de desempleo para jóvenes indican una brecha crónica y estructural entre el promedio nacional y el desempleo entre jóvenes por lo que las políticas no debieran ser anti-contingencia sino poseer carácter de permanente y con el rango de política de estado.

Asimismo, como casi en todos los Programas de Empleo estudiados, se menciona como una debilidad la falta de un adecuado seguimiento de la experiencia y su consecuencia en la incapacidad de visualizar su sustentabilidad en el tiempo. Explica, el encargado del Programa:

“ (...) la visión del impacto que tenemos es que se trata de un programa exitoso, eh, que cumple con la intención propuesta de ser un apoyo al tema del desempleo, eh, y en ese sentido somos un programa que trabaja con la contingencia del desempleo, eh, sabemos que muchas de las personas que han pasado por la intervención se han mantenido en sus emprendimientos a través del tiempo, ahora el éxito de la intervención depende de los propios beneficiarios y del empeño que le pongan a su emprendimiento, si bien nosotros como programa contamos con un seguimiento posterior a la intervención, eh, éste es de poco alcance lo que nos impide consolidar una visión de empleabilidad más sustentable y permanente en el tiempo respecto del éxito de los emprendimientos financiados”.

Dos cosas llaman la atención al abordar el tema de los actores claves para el Programa. Lo primero, es que no considere a la empresa como actor relevante pues, aunque los desenlaces perseguidos son de tipo independiente igualmente es clave el rol de vincular o encadenar los emprendimientos con sus respectivos nichos productivos incorporándolos a una cadena de valor. Además, un rol interesante para el empresario en el contexto de la formación emprendedora es el de transmitir experiencia y capital social al joven emprendedor.

Si bien es positivo que se perciba al municipio como actor clave para el apoyo del emprendimiento, llama negativamente la atención el rol marginal que se le adjudica, relegándolo a un papel meramente administrativo y burocrático que, por cierto, es necesario agilizar. Nada se menciona respecto de la vinculación Omil u Oficina de Formación Productiva, por ejemplo, ni tampoco de utilizar redes territoriales preexistentes a nivel local (Cámara de Comercio, Cámara de la Construcción, Turismo, etcétera) que el municipio puede haber intencionado como parte de su gestión. Habla, el encargado del Programa:

“ (...) para nosotros los actores claves no son los empresarios sino que son los municipios, ellos son nuestros socios estratégicos, de cooperación porque no sacamos nada con hacer el emprendimiento si después la municipalidad no va a entregar los permisos necesarios. Con ellos hacemos las mesas de trabajo, (...)”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: la importancia de fortalecer la sustentabilidad.

Al igual que en otros Programas de Empleo también se menciona como una debilidad importante la falta de sustentabilidad, en este caso, de los emprendimientos, o al menos la incapacidad de verificarlos toda vez que se carece de un seguimiento adecuado. Lo anterior se ve agravado por el hecho que no hay una preocupación por sistematizar tal información y saber cómo es la relación del joven con el mercado del trabajo una vez finalizada la intervención y con ello la iniciativa pierde una buena información en torno a acciones futuras y sus posibles proyecciones. Explica, el encargado del Programa

“ (...) deberíamos desarrollar mucho más el trabajar una empleabilidad más estable, más sustentable en el tiempo sobre todo en lo que se refiere a los emprendimientos, trabajar más el seguimiento de los emprendimientos. En cuanto a las fortalezas, queremos seguir aportando y cumpliendo con el objetivo que es apoyar el empleo en el país, (...)”

Se reconoce como falencia el que el Programa sea de carácter general y no se ocupe de particularidades de género ni tampoco etáreas. En efecto, el Programa, fiel a una lógica reactiva y de contingencia más que de fomento sostenido o sustentable, es universal en su cobertura y servicios ofrecidos, lo que claramente no es eficaz para ningún tipo de población ni territorio si se lo considera como modelo estandarizado.

Se observa una queja respecto de las precarias condiciones para realizar una buena gestión. Lo esperable, es que se comprenda que es el equipo de trabajo el que debiera implementar una iniciativa que revierta el contexto y genere las condiciones tanto humanas como técnicas adecuadas para conseguir la estabilidad y sustentabilidad de los resultados. Comenta, el encargado del Programa:

“(...), deberíamos tener más servicios especializados de apoyo técnico una vez financiados los emprendimientos para que la creación de trabajos por cuenta propia duren más de un año que es a veces lo que duran ,eh, y para todo ello se necesitan más recursos humanos que den apoyo directo y explícito, y ahora no contamos con ello, (...)”

A nivel de conocimiento y coordinación con otros Programas de Empleo, aún sin considerar focalizaciones y características particulares de cada uno de ellos, el juicio es en general dirigido a la baja capacidad y calidad de la coordinación interprogramática.

Existe conciencia que en materia de empleo hay una variedad de herramientas, pero la calidad de la coordinación esta determinada por una suerte de compartimentación por exclusión, es decir, cada Programa tiene un nicho, con sus objetivos y requerimientos propios, no existiendo mayor articulación. Además, existe conciencia que no se ha perdido de vista un sentido más estructural en el tema del desempleo y, por lo tanto, sus soluciones requieren mayor integralidad. Sin embargo, no hay grandes avances al respecto. Siendo relevante tal ausencia, llama la atención que ni siquiera exista el interés por desarrollar una acción conjunta y sistemática, por lo que el eje está puesto sólo en su acción individual. Comenta, el encargado del Programa:

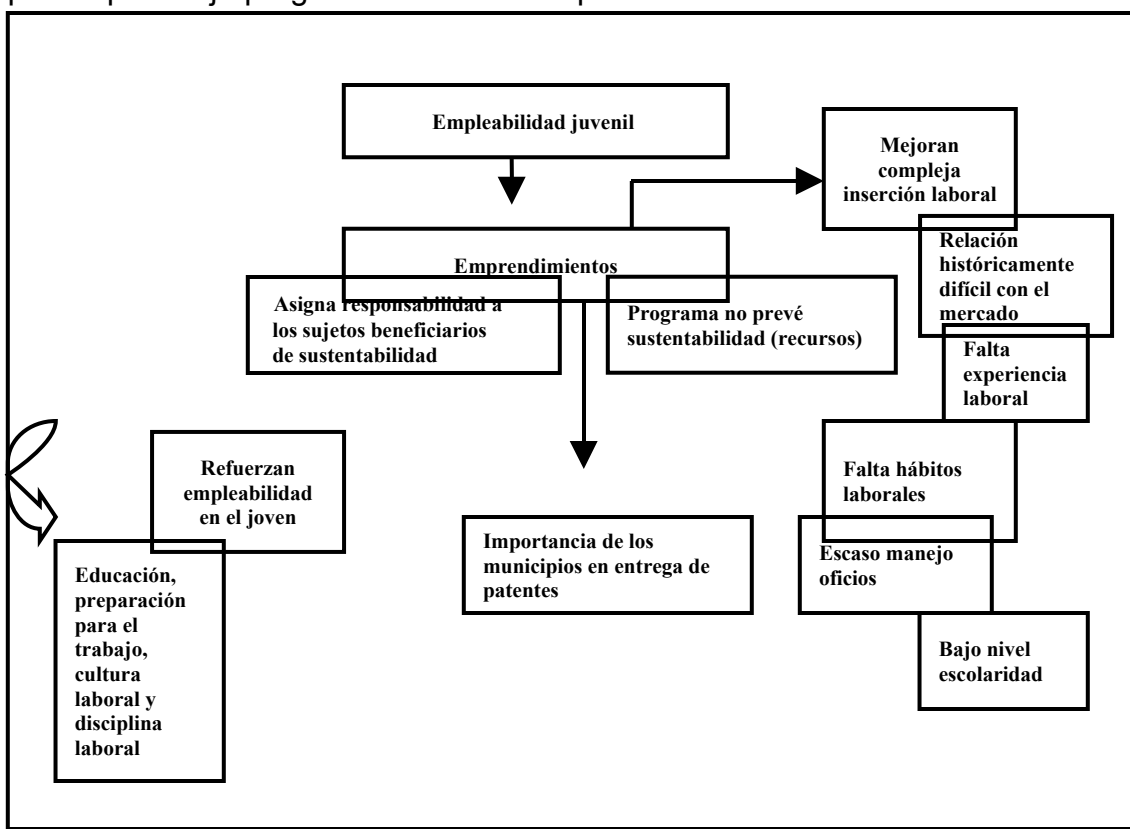
“ (...) Hay una variedad de programas orientados al empleo los cuales ofrecen múltiples soluciones para una misma realidad, eh, y cada uno trabaja en cumplir objetivos propios de acuerdo a los beneficiarios para el cual está dirigido, eh, la comunicación entre programas tampoco es mucha por lo mismo que te digo que cada uno se preocupa de generar resultados positivos en orden a sus objetivos como programa ¿me entiendes?. Todos los programas públicos se supone que somos complementarios pero actuamos por separado en el tema del empleo y de acuerdo a las necesidades del grupo beneficiario para el cual fuimos creados y si es necesario hacemos estrategias en conjunto como ha ocurrido con nosotros y con Interjoven cuando entregamos cupos de empleo e hicimos cursos para jóvenes, obteniendo interesantes resultados en lo referido a proyectos juveniles para la empleabilidad, pero eso no es el común es decir esas estrategias no se dan muy seguido, (...)”

Se entiende la empleabilidad juvenil a partir de la experiencia realizada en torno a emprendimientos. Se asume que ésta remite a la capacidad de las personas de desarrollar negocios propios e independientes que permitan lograr una inserción laboral, una mejora de los ingresos y de la calidad de vida de vida.

Si bien el Programa trabaja con personas mayores de dieciocho años de edad, no genera estrategias focalizadas en los jóvenes. Sin embargo, se denota una lectura informada sobre la relación del joven con el mercado del trabajo, que por cierto lo recalca como un sujeto carente, con problemas para insertarse laboralmente: falta de experiencia laboral y de hábitos laborales, escaso manejo de oficios y bajo nivel de escolaridad.

Resulta relevante, entonces, generar métodos que permitan proyectar la empleabilidad del joven y entregarle apoyo para ponerla en marcha. No obstante, reconoce limitaciones para incidir en la sustentabilidad de la inserción, expresando que como oferta pública no cuentan con los instrumentos para revertir la situación.

Si bien se indica la escasa oferta programática dirigida a jóvenes y empleo, se constata la ausencia de coordinación entre el programa y otros relacionados con la temática. Llama la atención la no - presencia de una acción conjunta y sistemática, por lo que el eje programático sólo está puesto sólo en su acción individual.



Entrevistada 3

Jelly González. Programa Escuela – Taller.

1° Significado del concepto empleabilidad juvenil: habilidades para abordar mejor una inserción laboral.

Para Jelly González, empleabilidad es el resultado de la aplicación de habilidades sociales más capacitación en oficios, mencionando marginalmente la obtención de capital simbólico que permita una mejor valoración de la comunidad. Sin embargo, no queda claro si es un concepto que representa nuevos contenidos o es la mera reunión de las tradicionales “formación para el trabajo y capacitación en un oficio”. Tampoco menciona la aplicación del concepto para el empleo independiente, aunque se podría inferir aquello si se entiende la capacitación en oficios en ambos sentidos: dependiente e independiente. Habla, la encargada del Programa:

“La empleabilidad juvenil la entendemos como una serie de instrumentos, elementos y herramientas necesarias para que el joven aborde de mejor manera su inserción laboral, eh, tiene que ver con sus habilidades sociales y de capacitación en un oficio, eh, es un área que traspasa absolutamente la mera entrega de capacitación específica y vincula el conocimiento teórico de un oficio con su aplicación práctica bajo la metodología aprender haciendo que es todo un proceso integrador e innovativo, que aporta al mejoramiento de la empleabilidad de los chiquillos, quienes también desarrollan capacidades personales al sentirse integrados a su comunidad y reconocidos por medio del trabajo realizado ¿me entiendes?, (...)”

Es esperable, que por medio de la acción generada la cual apunta a conseguir cambios en la situación social y laboral de los jóvenes, éstos logren mejorar su relación con el mercado del trabajo. Por cierto, se le asigna un valor (aunque no muy claro y definido) a la empleabilidad como factor para mejorar la relación del joven pobre con el mercado laboral, pero para el Programa ese mercado es básicamente el que está alrededor del joven, en su comunidad, lo que a juicio de la iniciativa es su mayor fortaleza.

Así, la inserción laboral del joven se expresará, de producirse, en su espacio de socialización inmediato. Queda la duda de cómo se da el paso siguiente, generando empleabilidad y ser atractivo para el mercado del trabajo en su conjunto, aún fuera de su entorno inmediato. Indica, la encargada del Programa:

“ (...) hoy en día no hay un link claro entre el joven pobre y el mercado del trabajo lo cual dificulta su posible inserción laboral y para eso nosotros trabajamos en la creación de la escuela taller con el objeto de aportar en ese tema también por que vemos lo difícil que es para los chiquillos lograr una relación con el mercado del trabajo, ahora como te explicaba para nosotros el tema de la empleabilidad es importante en todo lo relacionado con la inserción laboral y social del chiquillo con su comunidad y su contexto cercano, pero creo que nos falta mucho camino por recorrer en el tema de cómo apoyarlo en la búsqueda de empleo y su relación con el mercado, (...)”

“(…),ahora, no todo es malo y también tenemos nuestras fortalezas y es que como programa no consideramos solamente la formación en un trabajo ni tampoco en un oficio sino que además reforzamos las habilidades sociales para que los cabros mejoren su condición de inserción no sólo laboral sino que también social, el reconocimiento del entorno y todo ese tema que te comenté hace un ratito, (...)”

Lo anterior, implica la necesidad de desplegar procesos y articular actores que refuerzan la empleabilidad juvenil en este grupo. En este sentido, los elementos de “formación para el trabajo” definido en el apoyo para la confección del currículum vitae que posee el Programa son los tradicionales. En todo caso, comparativamente, destaca que la entrega de aquellos contenidos se realiza con posterioridad a la capacitación de la escuela-taller, reconociéndose en esto un esfuerzo por dar seguimiento a los participantes y sustentabilidad a la ejecución. Además, a la formación para el trabajo se da un apoyo psicosocial, elemento también novedoso frente a otras ofertas. Señala, la encargada del Programa:

“ (...) para nosotros los temas que refuerzan el tema de la empleabilidad juvenil es el trabajar la formación en oficios y el refuerzo psicosocial de los chiquillos o sea el que aprendan a pedir trabajo y que sean y se visualicen como una oferta frente al otro, eh, tenemos un módulo dentro del programa que es de tutoría laboral y que fue diseñado para el apoyo de la búsqueda de empleo de los chiquillos para que aprendan a construir su currículum vitae y cosas así, entonces como ves el joven no queda botado una vez que termina su proceso en la escuela taller ¿me entiendes? porque tanto la formación como el apoyo psicosocial en el joven son elementos esenciales que refuerzan su empleabilidad y el no tenerlos dificultaría una posible inserción laboral del chiquillo, (...)”

Se valora de forma importante el poder certificar la experiencia, reconociendo eso sí que su validez y legitimación en el mercado laboral está expuesta a un descrédito por parte del empleador, como se indica respecto de lo que otorga el municipio, suponemos, referido a la labor de la Omil y Otec. Sin embargo, no hay antecedentes de que para el actor empresarial exista alguna diferencia entre uno u otro tipo de certificación, y sean vistas todas como algo similar, es decir apoyo social al joven cesante más que un real entrenamiento laboral. Explica, la encargada del Programa:

“ (...) eh otro de los temas relevantes en esto de la empleabilidad juvenil es el tema de la certificación o sea si el cabro puede llegar y demostrar que ha trabajado y ha aprendido en una institución reconocida se le abrirían muchas puertas porque pucha la certificación que hay ahora que es municipal no es nada, eh, o sea es rasca y nadie le cree, “ (...)”

2° Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: necesidad de una visión sustentable.

La empleabilidad no es un elemento de contingencia ni tampoco asistencialista, sino más bien posee una mirada estratégica. Eso implica, que el concepto está presente de manera permanente en el Programa y no responde a la lógica de los empleos de emergencia. Además, la sustentabilidad es entendida como inserción social y legitimidad ante la comunidad antes que legitimidad en el mercado laboral, cuestión destacable pero a la vez compleja tratándose de un programa de empleo. Habla, la encargada del Programa:

“ (...) como Programa no tratamos el tema del desempleo como una contingencia y tampoco somos un programa asistencialista, eh, nuestra mirada es más estratégica y no tan rígida y tampoco queremos basarnos en una cuestión meramente estadística de cuántos beneficiados por región y cosas así ¿me entiendes? por ejemplo si hacemos una escuela- taller en el altiplano y vemos que en ese lugar no hay muchos jóvenes no importa, eh, trabajamos con gente de más edad desarrollando rutas turísticas o algún servicio que tenga que ver con el territorio, con el mercado local o regional y para eso hacemos estudios de nichos de mercado, ver lo que pasa ahí y luego insertar al joven de manera productiva, con habilidades

nuevas o desarrolladas que antes no sabía que tenía, eh, trabajamos sobre la empleabilidad igual por que la idea es no quedarnos solamente con la cuantificación de cuántos cabros quedaron empleados sino que queremos saber qué pasó con ellos, dentro de sus familias, dentro de su comunidad, ahora en rigor te podría decir que es un programa exitoso porque hemos logrado que los cabros se inserten social y laboralmente en su comunidad y que tengan dominio de sí mismos y capacidad de gestión propia mucho mayores que la que tenían en un principio antes de comenzar en la escuela-taller, pero como te digo para nosotros es importante más que estadística pura saber cómo se insertaron esos chiquillos en su comunidad, ¿me entiendes?, en ese sentido nuestra necesidad pasa por saber la sustentabilidad de la empleabilidad y no por saber meros datos y números, (...)”

Para el Programa, apoyar la inserción social de jóvenes desde la empleabilidad supone brindar un amplio espectro de elementos que favorezcan sus oportunidades, combinando capacitación en un oficio con un análisis del entorno para examinar la viabilidad productiva de esa actividad laboral.

Todo ello, indica la realización de una acción integral, multidisciplinaria, coordinada con otros y con seguimiento posterior. Este es un aspecto plenamente rescatable, aunque habría que examinar los resultados comparativamente con líneas más tradicionales de formación para el trabajo más capacitación. Explica, la encargada del Programa:

“Para la mayoría de los que trabajamos en esto del empleo, la inserción laboral de los jóvenes pobres es compleja, eh, se trata de chiquillos desprovistos de herramientas de formación al momento de insertarse en el mercado y con esto de formarlos en un oficio esa compleja situación se revierte o por lo menos intentamos que eso pase, eh, justamente lo que queremos lograr en el programa es romper con esa lógica al formar chiquillos en oficios, ver qué pasa en su entorno, en su mercado local y lograr una inserción productiva y social, ahora, nosotros partimos analizando la factibilidad de un proyecto considerando el tema de la sustentabilidad en relación a la inserción laboral de los beneficiados y la oportunidad que éstos tengan de insertarse cosa que sin duda necesitamos reforzar con el tema de la tutoría porque si no entregas un apoyo al momento de insertar laboralmente al joven, el esfuerzo es en vano y por ello hemos puesto el énfasis en lo de la tutoría laboral donde se asesora y acompaña al alumno en la gestión de su inserción ya sea dependiente o independiente, eh, los cabros desarrollan una serie de habilidades como identificar su objetivo ocupacional, conocer el procedimiento para postular a una pega y evaluar las oportunidades que el mercado le ofrece, entre otras referidas a tener éxito en los procesos de búsqueda de una ocupación, además analizamos el territorio y al observar los nichos de mercado nos fijamos en las posibles oportunidades laborales para los cabros lo que implica una inmensa capacidad de gestión y coordinación con la institucionalidad local y regional o nacional y promover proyectos que contemplen oficios en donde el joven capacitado se pueda insertar, (...)”

Se valora de manera importante pensar en un rol para la empresa dentro del Programa. Esto es positivo en varios aspectos pues contribuye a modificar percepciones estigmatizadoras en los empresarios, ayuda a fortalecer la autoestima en el joven participante y genera oportunidades para acceder a empleos reales. Comenta, la encargada del Programa:

“Los actores claves, la empresa privada, se ha mostrado motivada a la hora de trabajar con jóvenes de sectores populares, eh, una de nuestras mejores experiencias la tuvimos en diciembre en un pabellón de mineros de Lota que cuando lo encontramos, olvidate cómo estaba, esa obra había que licitarla a través de una empresa privada y esa era una dificultad pues todo lo que era carpintería lo queríamos hacer con el escuela-taller y decíamos qué terrible trabajar con el empresa privada y hacer coexistir a jóvenes populares con obreros y empleados de la empresa, finalmente y para sorpresa de nosotros todos los nueve meses de trabajo junto a la empresa constructora fueron espectaculares y de hecho resolvió contratar a algunos de los cabros de la escuela taller que trabajaron en esa obra, eh, cosas así también nos ha pasado con otras

experiencias., pero te insisto en general la relación es buena, las mismas conversaciones con la Cámara Chilena de la Construcción han sido increíbles, nos han entregado información pertinente que nos ha permitido la aplicación de distintos oficios, (...)”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: una cuestión de refuerzos para la obtención de información.

En efecto, existe poca información a nivel de servicios públicos respecto de los nichos laborales y de las oportunidades de inserción laboral para las personas. Ello, refuerza la necesidad de vincular estos Programas a los empresarios y en este caso en particular a las asociaciones industriales, pues en éstas muchas veces hay información que no se encuentra en los bancos de datos de los servicios públicos, sobre todo las del área social.

Lo anterior puede denotar una carencia a nivel de servicios, vinculado a las políticas sociales a la hora de implementar proyectos que combinan lo comunitario con lo productivo en el sentido de que tienen más expertise de lo primero que de lo segundo referido al mercado laboral. Plantea, la encargada del Programa:

“Una principal debilidad está en la información que existe en las regiones respecto a las demandas del mercado, eh, para nosotros tener información de cuáles son los oficios más requeridos es muy difícil, pero estamos avanzando, ahora, con ese tema del acceso a la información me ha tocado estar en talleres donde se plantea que tal institución, un servicio importante de capacitación, posee información y estudios sobre el tema y se invita al director de dicha institución, se le dice que necesitamos nos entregue la información sobre el mercado laboral en tal región, pero la verdad es que el estudio arroja puras generalidades que no te dicen nada y para nosotros el estudiar los nichos de mercado es importante para todo el proceso de la inserción de los chiquillos como te comentaba,(...)”

Siguiendo esa lógica, señala que el principal aprendizaje se fundamenta en potenciar y reforzar la ayuda en la inserción laboral en el joven. Indica, la encargada del Programa:

“ (...) nos dimos cuenta que si bien teníamos mucha información de los proyectos no teníamos resultados respecto de inserción laboral de los cabros que han pasado por la escuela-taller. Y en eso estamos concentrados con lo de la tutoría, (...)”

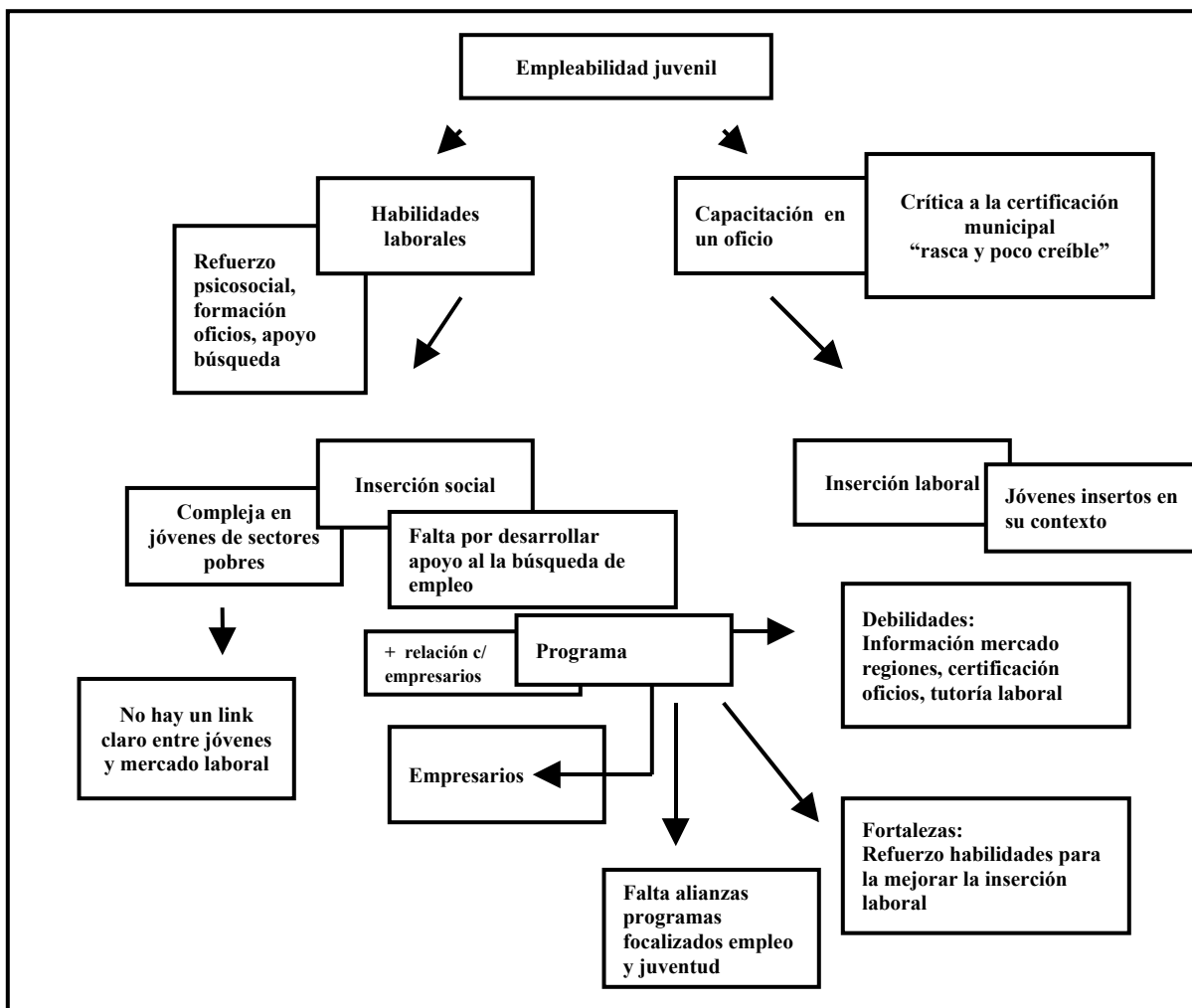
Por otro lado, indica la falta coordinación entre programas y se evidencia un escaso trabajo en red que releve la problemática jóvenes y empleo en pro de mejorar la inserción laboral de este segmento. Explica, la encargada del Programa:

“ (...) para nosotros es importante la existencia de gestión interinstitucional por ejemplo para ver el tema de la observación de los nichos de mercado en regiones y, eh, en ese sentido falta mancomunidad, falta construir alianzas entre programas relacionados con el tema juventud y empleo porque entonces ahí se nos crea una tremenda dificultad por ejemplo con el tema de los nichos de mercado que te comentaba y eso es lo que necesitamos revertir y, eh, justamente estamos trabajando en sensibilizar a otros programas, mostrarles lo que hacemos en materia de empleo y jóvenes, hemos sacado mucho material tanto digital como impreso para mostrarles en donde se explica la metodología que aplicamos, (...)”

En el discurso la manera de concebir y explicarse la empleabilidad juvenil es coherente con la propuesta de abordaje que hace de ésta, materializada en

habilidades personales y sociales del joven al momento de insertarse laboralmente.

Destaca la formación en oficios, el refuerzo psicosocial y la certificación como un aumento de la empleabilidad y elementos claves para revertir la compleja relación entre el joven y el mercado del trabajo. Sin embargo, el discurso da cuenta de las debilidades de la propuesta programática en cuanto a facilitar la inserción laboral del joven y el acceso sustentable que éste pueda tener al mercado local.



Entrevistado 4.

Silvia Galilea. Programa Certificación de Competencias Laborales.

1° Significado del concepto empleabilidad juvenil: capacidades básicas y técnicas para el logro de la inserción laboral.

Para la entrevistada, hablar de empleabilidad se remite al conocimiento adquirido en la escuela en tanto habilidades de comunicación oral y escrita junto a las cuatro

operaciones matemáticas básicas (suma, resta, multiplicación y división). Junto a este nivel básico de conocimiento, la empleabilidad también estaría compuesta por habilidades técnicas definidas en el ámbito del trabajo con el manejo de maquinarias. Sin embargo, en ningún momento la entrevistada relaciona la empleabilidad con otro tipo de habilidades más complejas o competencias blandas como trabajo en equipo, capacidad de aprender nuevas tareas, flexibilidad, etc., tampoco vincula el concepto a emprendimiento individual. Explica, la encargada del Programa:

“(...) La gente suele confundirlo con empleo, pero no es eso, eh, significa desarrollar capacidades básicas que son las que se adquieren en la educación básica y que tienen que ver con saber leer y escribir, saber comunicarse oralmente, sumar, restar, etcétera y capacidades técnicas que se relacionan más bien con el trabajo como por ejemplo saber utilizar determinada maquinaria, formular proyectos que hagan que las personas o en este caso el joven tenga mayores posibilidades de acceder a trabajos, progresar en ellos y mantenerse en un determinada empresa , (...)”

Asimismo, el desarrollo de las capacidades básicas es condición necesaria para una buena relación con el mercado del trabajo y para la obtención de empleos de calidad. Sin embargo, debido a lo restringido del concepto empleabilidad que maneja el Programa, parece difícil que el desarrollo de competencias tan básicas logre mejorar las posibilidades de inserción laboral del joven de sector popular. Es relevante, entonces, que por empleabilidad entendamos un conjunto de habilidades y características de mayor nivel o complejidad. Plantea, la encargada del Programa:

“(...) la verdad es que si esos jóvenes no han desarrollado las capacidades básicas y técnicas necesarias que te mencioné la relación con el mercado se vuelve complicada, eh, eso pasa y es una realidad que se constata pues muchos de estos jóvenes se mueven en mercados de trabajo de tipo informal y precario, lejano a lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre la idea de un trabajo decente y digno entonces los chicos van desarrollando una relación absolutamente marginal con el mercado laboral, entonces nuestra tarea es desarrollar esas competencias para que sus posibilidades de acceso a un trabajo decente sean mejores, (...)”

Si bien aquí se amplía la noción de empleabilidad al añadir habilidades blandas, aún no hay una capacidad de relacionar dicho concepto con proyecto de vida laboral ni tampoco vincularlo con las oportunidades de trabajo que brinda el entorno, con lo que se podría cuestionar la eficacia del modelo de empleabilidad implementado por el Programa, su alcance e impacto para transformar situaciones problemáticas de empleo en jóvenes de sectores populares. Indica, la encargada del Programa:

“Lo que refuerza la empleabilidad es el haber podido desarrollar la comunicación oral y escrita, tener iniciativa, ser emprendedor, saber trabajar en equipo, saber planificar y gestionar proyectos, resolver problemas y no es que lo diga yo sino que están legitimadas socialmente, eh, y junto con ello es importante el manejo de técnicas de la información o también llamadas Tic's sobre todo en este tiempo en el que se debe saber utilizar un computador, lo importante es el aprender a aprender y lo más probable que en estos chicos tengamos que primero hacerlos desaprender para que luego aprendan nuevamente, ahora, lo que limita la empleabilidad en el joven es justamente no poseer estas capacidades que recién te nombré, lo que crea que el joven pobre se mantenga dentro de un mercado laboral y un contexto marginal y precario (...)”

2° Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: orientado para que el joven se mueva mejor en el mundo del trabajo.

No obstante, el Programa no aborda el tema del desempleo de manera coyuntural, posee una capacidad para adecuarse a la contingencia cumpliendo sus objetivos de actuar como un soporte laboral. En ese sentido, realiza una adecuada relación entre empleabilidad y empleo lo que implica un esfuerzo por ordenar los procesos de entrada y salida de los mercados del trabajo. Explica, la encargada del Programa:

“(...) el programa no está gestado para abordar el tema del desempleo de manera trabajamos en el tema del desarrollo del competencias laborales con trabajadores que requieren de una mayor calificación al interior de una empresa que se le reconozca su empleabilidad , sus capacidades y sea valorado desde el punto de vista laboral porque aumentó su empleabilidad, (...)”

Existe una lectura actualizada de la realidad laboral que vive el joven de sector popular, los escenarios del mercado del trabajo a nivel nacional y de las condiciones para que estos jóvenes desplieguen sus experiencias, lo que supone la existencia de coherencia de solución propuesta respecto de las lecturas mencionadas.

Por cierto, reitera su apoyo a la empleabilidad juvenil y posiciona el concepto en forma positiva en el proceso de inserción como un apoyo para la obtención de empleos de calidad y para el logro de estabilidad laboral. Indica, la encargada del Programa:

“La inserción laboral de jóvenes de sectores populares es todo un proceso, eh, un complicado proceso porque no se trata de decir lo significativo que es el logro de un contrato labora, eh, aquí hay una cuestión que tiene que ver con la calidad de los empleos que ofrece el mercado actual, o sea no basta que Juanito haga el curso, se capacite y luego logre quedarse en un trabajo si no sabemos en las condiciones en las que se quedará, si tendrá o no un contrato laboral, cuánto tiempo durará ese contrato,(...)”

Se aprecia que el Programa posea redes de interconexión con diversos sectores productivos, lo cual contribuye a diversificar las posibilidades de certificación de competencias. Se destaca como aspecto vital contar con la credibilidad del mundo empresarial, lo que demuestra un discurso de abierta dependencia u subordinación a dicho ámbito.

Asimismo, predomina una visión que releva la relación cercana con los empresarios como entidades que posibilitan desarrollar experiencias demostrativas, lo que significa un plus para ambas partes y una condición básica para lograr el vínculo y trabajo en conjunto. Indica, la encargada del Programa:

“ (...) con los empresarios la relación es abierta y no hemos tenido ningún tipo de problema, eh, siempre han estado abiertos a colaborar con nuestras experiencias demostrativas, a ellos les favorece esto de la capacitación porque es darles calidad a su producción el hecho de certificar competencias laborales a sus trabajadores y a nosotros como programa nos interesa que a ellos les interese, ¿me entiendes?, (...)”

Sin embargo, tal grado de interconexión no posibilita garantizar ciertos márgenes de sustentabilidad, siendo el tema de la permanencia en el puesto de trabajo uno de los aspectos más débiles de la intervención y, por lo tanto, de la generación de empleabilidad.

Así es como predomina una visión relacionada con el tema de la sustentabilidad de la experiencia laboral. La tensión de esta situación radica en que se tiende a plantear dicho tema como una responsabilidad de los empresarios, lo que implica una cierta desvinculación del proceso y un escaso esfuerzo por re-potenciar los roles que cada cual asume con respecto a políticas de incentivo o de seguimiento a las colocaciones. Explica, la encargada del Programa:

“(...) eso es un tema importante el de la sustentabilidad de la inserción, si será o no estable en el tiempo no sé, eh, eso finalmente depende del mercado, del empresario y lo que él decida ofrecer en términos de calidad laboral a sus trabajadores, entonces sin lugar a dudas es necesario potenciar esa parte, potenciar la sustentabilidad porque no nos podemos quedar con que el joven logró un contrato sino que tenemos que ser más rigurosos y ver en qué condiciones el joven se quedó trabajando en una determinada empresa.”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: la posibilidad de estar empoderado.

Destaca como fortaleza la entrega de competencias que posibilitan un empoderamiento positivo del joven en términos laborales, lo que rompe con la visión estigmatizante que muchas veces se muestra de él. Plantea, la encargada del Programa:

“(...) te podría decir que el desarrollo de modelos de empleabilidad es súper importante para un joven o sea sin la entrega de esas competencias básicas y técnicas yo creo que le va a ir más o menos en el mundo del trabajo sobre todo dadas las características que hoy posee el mercado y que exigen poseer ciertas características como trabajador, eh, el joven al tener tales competencias se transforma en un ser que ve al mundo laboral con mayores posibilidades porque está empoderado positivamente para eso y en ese sentido creemos que el programa genera una visión de que el joven tiene algo que aportar y algo positivo que hacer en esta sociedad y no como se muestra en la televisión como entes negativos y marginales,(...)”

En cuanto a las debilidades del Programa señala la incapacidad de éste de absorber a un mayor número de beneficiarios. Por cierto, no queda claro qué mecanismos pone en práctica para revertir dicha situación. Señala, la encargada del Programa:

“(...) la adaptación a nuevos procedimientos para alcanzar una mayor cobertura en el número de personas capacitadas es una de las cosas que nos hemos dado cuenta que estamos un poco cojos, eh, si bien formamos a gente para que a su vez forme a otra gente, cual efecto multiplicador, nos hemos dado cuenta que debemos reforzar la cobertura y tratar de llegar a más gente con esto de las certificación de competencias laborales, de un paraguazo no podemos absorber la cantidad de gente que nos gustaría y la limitación está tanto en los recursos humanos y de presupuesto para ello”.

Por otro lado, cuestiona la inexistencia de una variada oferta pública que en sentido estricto aborde el tema empleo y juventud. Así, la perspectiva es negativa dado que no logra explicitar conocimiento y coordinación entre las iniciativas públicas existentes. Indica, la encargada del Programa:

“Si bien hay una variada oferta programática en cuanto a empleo yo cuestiono un poco el que existan ofertas variadas dedicadas al tema específico juventud y empleo, o sea hay programas, pero no todos consideran el segmento juventud como foco y las acciones se mueven o al grupo familiar o a los adultos, etcétera, para la juventud hay programas de deporte, cultura, qué se yo, pero como te digo no veo tanta oferta dirigida al trabajo del tema juventud y empleo, ahora, con respecto, a si hay o no un trabajo coordinado entre los programas yo te diría que las instancias públicas se mueven en espacios diferentes, de acuerdo a la realidad que intervienen, entonces yo veo que no se coordinan y no se integran y eso es un poco lamentable pues todos los que estamos metidos en este cuento de la formación y capacitación contribuimos al empleo y la situación debería ser otra, ¿o no? , (...)”

Considera importante la relación educación- empleo con lo que suponemos un reconocimiento de la inexistencia de un vínculo efectivo entre el Programa y el liceo. La certificación de competencias se mantiene fuera del aula, por lo que se puede afirmar que al menos este Programa no mejora la empleabilidad sino hasta que el joven se encuentra fuera del sistema escolar ya sea por egreso o por deserción, con lo que se limitan, en forma importante, los efectos de la certificación de competencias sobre todo tratándose de liceos técnicos.

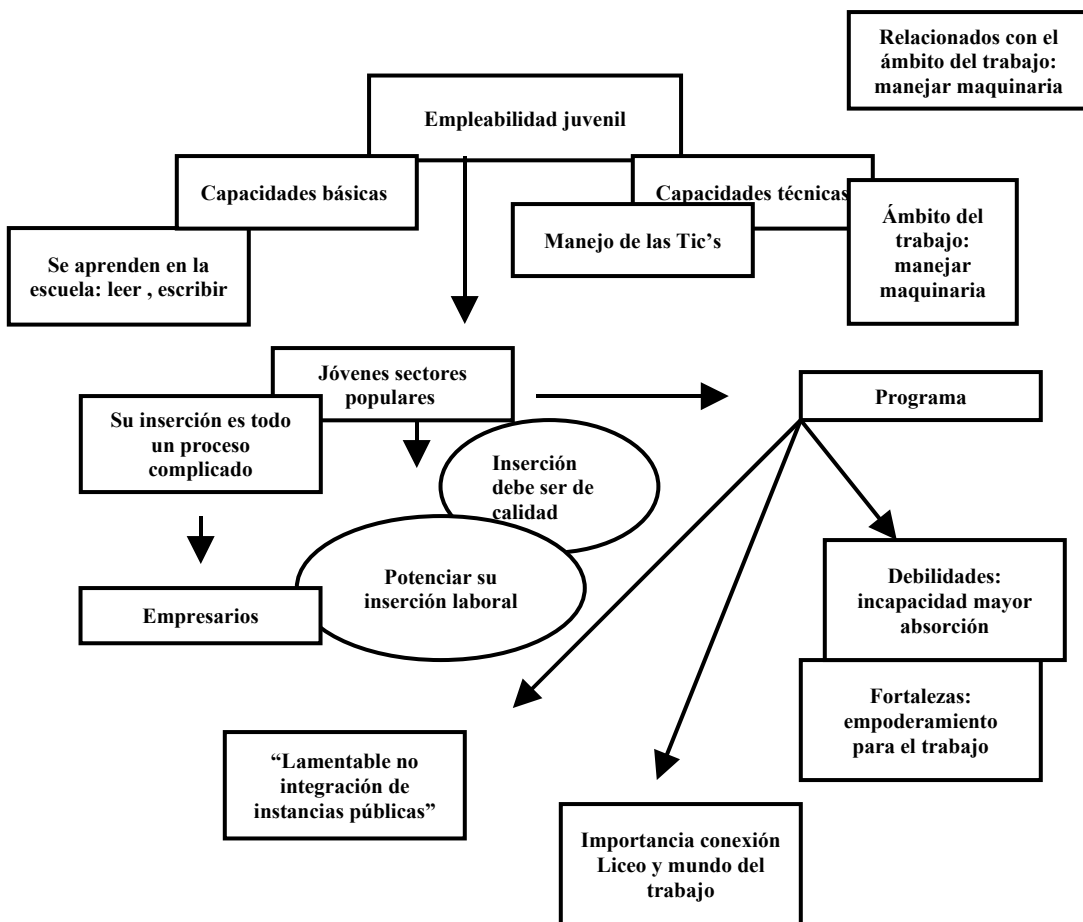
Llama la atención esta falencia toda vez que el Ministerio de Educación (Mineduc) posee su Programa Chilecalifica como una herramienta de capacitación, con lo que se infiere no se genera una sinergia entre ambas líneas programáticas. Explica, la encargada del Programa:

“(...) un tema importante para nosotros y que tiene que ver con una orientación formativa y una valoración de las certificaciones es la conexión entre el mundo del trabajo y el mundo del liceo donde a partir de ahí los chiquillos de la enseñanza media-técnica desarrollen capacidades para el trabajo, competencias laborales las que posteriormente sean valoradas al interior de una empresa a través de un certificado o título donde el joven pueda demostrar sin problemas qué es lo que sabe hacer en el mercado del trabajo, además estarían certificadas, detalle importante y que hace creíble lo aprendido”.

En el discurso de Galilea se plantea la empleabilidad juvenil en función de poseer conocimientos y competencias que le permitan al joven revertir la relación marginal con el mercado del trabajo, por lo mismo, destaca el desarrollo de la comunicación oral y escrita, tener iniciativa, ser emprendedor, saber trabajar en equipo, saber planificar y gestionar proyectos, resolver problemas.

En ese sentido, la manera de concebir y explicarse la empleabilidad juvenil es coherente con la propuesta de abordaje que hace de ésta, materializada la entrega de competencias básicas y técnicas para que el joven enfrente mejor su inserción laboral.

Destaca la importancia de la certificación y da cuenta de la necesidad de conectar el mundo del trabajo con el mundo de la escuela ya que esta relación permitiría el desarrollo de capacidades y conocimientos laborales antes que el joven salga del liceo.



Entrevistado 5

Andrés Toro. Programa Nivelación de Competencias Laborales.

1° Significado del concepto empleabilidad juvenil: no sólo es traspaso de conocimiento.

Para el entrevistado, empleabilidad está íntimamente ligada a la educación. Se trata de una capacidad de adecuación a las nuevas condiciones del mercado laboral y un mecanismo para el logro de una buena inserción. Pero sobre todo destaca la vinculación de la empleabilidad con la terminación/nivelación y con la continuidad de los estudios.

A su vez, releva que trabajar sobre la empleabilidad de los jóvenes implica asumir un cambio metodológico que reúna tres elementos que acompañen a la nivelación: desarrollo de habilidades sociales, identificación de características emprendedoras y desarrollo de elementos de gestión, todo ello para mejorar la relación del joven con el entorno laboral. Por lo tanto, el concepto de empleabilidad aquí descrito comprende no sólo contenidos educativos curriculares, sino también habilidades para la vida y el logro de una mejor inserción laboral y social. Habla, el encargado del Programa:

“ (...) eh, para nosotros la empleabilidad juvenil tiene que ver con dos aspectos, uno se refiere a una situación más bien de cómo yo me adecuo en estos nuevos escenarios laborales de acuerdo a las condiciones de formación requeridas para acceder a un puesto de trabajo y cuáles son las herramientas de valor educacional que puedo ir adquiriendo para insertarme socialmente, entonces, vemos a la empleabilidad no solamente como un traspaso de conocimientos sino también con un trabajo que la persona realiza para insertarse social y laboralmente mediante la nivelación de estudios y la formación socio- laboral que a su vez tiene tres módulos temáticos: habilidades sociales y personales, habilidades de emprendimientos y habilidades de gestión, (...)”

Sin embargo, respecto a la relación del joven con el mercado laboral, predomina una visión negativa que destaca una no- relación consecuencia del incumplimiento de ciertas exigencias por parte de los jóvenes. Es decir, la visión que predomina, lejos de ser la de un joven con potencialidades y posibilidades, parece ser la de un joven carenciado, falto de determinados contenidos que el Estado a través de sus políticas públicas es llamado a satisfacer. Explica, el encargado del Programa:

“ (...) lo que te puedo decir es que en los diagnósticos previos que se hacen y el que precisamente tiene que ver con jóvenes pobres, uno entiende que básicamente están desempleados, desocupados y que los pocos que pueden acceder a una fuente de trabajo lo hacen en sectores informales porque ellos mismos se dan cuenta que al mercado formal están impedidos de ingresar debido a las escasas competencias que poseen., eh, entonces, me atrevería a decir que sobre el noventa por ciento de los jóvenes que participan en estos programas están en situaciones de desempleo o sea su relación con el mercado laboral es nula debido muchas veces a las exigencias que éste les hace y que ellos carecen como para poder lograr insertarse de manera formal en el mercado, (...)”

No obstante, destaca que de acuerdo a la experiencia realizada, potenciar la autoestima, las redes y la certificación de la competencia adquirida son elementos valorados que impulsan al joven a incursionar y enfrentarse de mejor manera al mercado. Trabajar sobre la empleabilidad permite abordar problemas de autoestima y fortalecer relaciones con la familia y entorno. Sin embargo, se vincula la empleabilidad con aprendizajes básicos como leer y escribir con lo que no

queda claro de qué manera esos aprendizajes se vinculan al conocimiento de otras habilidades de mayor envergadura.

Ciertamente, la empleabilidad no se agota en saber leer y escribir y el mercado laboral ya no sólo incorpora a las personas a partir de conocimientos tan extremadamente básicos, a menos que sea en empleos de mala calidad y eso no es el objetivo de tener empleabilidad. Comenta, el encargado del Programa:

“Lo que hemos constatado en este último tiempo a partir de la metodología de nivelación de estudios que aplicamos es que los que refuerzan la empleabilidad juvenil son aquellos relacionados con la potenciación de la autoestima y de las relaciones vinculantes que tienen con la familia y con su entorno, eh, la voz de la gente nos indica que ellos antes de aprender a leer o escribir o de nivelar los cursos se sentían disminuidos frente a otros y en desventaja con respecto a sus posibilidades de empleo y que ahora por el hecho de haber pasado por el programa esa desventaja ya no la sienten y son capaces de ir a buscar otras cosas, sin miedo a no saber escribir ni a leer, ahora sí saben, entonces el tema de la autoestima, de las relaciones vinculantes, de la certificación de los niveles de estudio hacen que la empleabilidad en el sujeto vaya, (...)”

Por el contrario, señala que uno de los principales problemas para el aumento de la empleabilidad juvenil responde a la escasa oferta pública dirigida al seguimiento de tales experiencias. Nuevamente, la gran limitante es poder saber cuál es la sustentabilidad de todo este esfuerzo, lo que abre una interrogante respecto de una situación que se repite en la mayoría de los Programas analizados y es la ausencia de instrumentos de monitoreo y evaluación con lo que se pierde buena parte de la información que se produce. Habla, el encargado del Programa:

“(...) con respecto a los elementos que limitan la empleabilidad te diría que tienen relación con la escasa oferta programática destinada para hacer seguimiento de estos niveles cosa que exista un mantenimiento de ese capital cultural adquirido, (...)”

2° Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: una apuesta para la búsqueda de alternativas.

Para Andrés Toro la empleabilidad es el resultado de una acumulación de logros de diversos ámbitos (familiar, educacional), generando aumento del capital social. Desde esta perspectiva, la empleabilidad aparece como el resultado y la síntesis de diversos avances en éstos ámbitos y no como un contenido específico a desarrollar. En definitiva, empleabilidad entendida como un estado de cosas, una conjunción de logros. Explica, el encargado del programa:

“(...) la apuesta es que la gente mejora sus condiciones de empleabilidad en la medida en que busca otras alternativas de educación, busca y encuentra ofertas laborales que tengan que ver con su entorno cercano o busca otro tipo de conexiones con la comunidad o con el municipio, ahora la mejora considerable de la autoestima, la mejora considerable en las relaciones familiares, la mejora considerable de la búsqueda de nuevos espacios en el entorno cercano como la familia y la necesidad de seguir proyectándose a niveles educacionales superiores es para nosotros el aporte del concepto, por cierto positivo, (...)”

No existe un diseño concreto que permita vincular la escuela con el trabajo y por lo tanto la labor de nivelar competencias se traduce, en la práctica, en un esfuerzo por dar cumplimiento al ciclo educativo formal, no está claro para el Programa la

forma en que aquello apoyará la inserción laboral con empleos de calidad y, peor aún, no da seguimiento para verificar esta incorporación al mercado laboral.

Por otro lado, el Programa parece no considerar la tensión estudio/trabajo que se da en muchos jóvenes necesitados en lo inmediato de procurarse de un ingreso por mínimo y de mala calidad que ésta sea, lo cual atenta contra sus posibilidades de permanencia en la escuela por períodos largos de tiempo. Habla, el encargado del Programa:

“ (...) nosotros apostamos a un proceso más a largo plazo como son los procesos de educación, de nivelación de un ciclo educacional los cuales pueden durar siete u ocho meses a lo menos y se pueden proyectar hasta los once meses, eh, si bien el programa tiene vinculación con situaciones de empleo por el tema de la nivelación pues el cabro tiene más posibilidades de insertarse en el mercado del trabajo, el programa no responde a la contingencia del desempleo, eso sí sabemos que gran parte de nuestros beneficiarios que acceden a los programas de nivelación de estudios, un alto porcentaje de ellos, se insertan laboralmente, pero esas experiencias son bien acotadas pues no contamos con un seguimiento que verifique una sustentabilidad del proceso, (...)”

Evidencia de lo anterior, es la falta de herramientas para fortalecer, sino garantizar sustentabilidades mínimas en el empleo. El Programa es excesivamente modesto en el efecto buscado (formalizar y completar el ciclo escolar), esperando que ello mejore competencias laborales y oportunidades de inserción por sí solo, situación que tampoco se verifica vía monitoreo por lo que considera que la sustentabilidad de la inserción laboral del joven es un tema que debe ser reforzado. Señala, el encargado del Programa:

“ (...) creo que debiéramos potenciar esa experiencia apoyando la sustentabilidad de esa inserción laboral, o sea ver cómo hacemos que esa inserción sea sustentable en el tiempo, porque ahora si bien respondemos a los requerimientos del mercado con respecto a los años de estudio y en ese sentido hacemos lo que tenemos que hacer, la gente se inserta laboralmente por un tiempo, las experiencias son acotadas y la sustentabilidad no está asegurada y nuestro tema es asegurar cómo esa persona está más de seis meses en un puesto de trabajo, (...)”

Se verifica la falta de un trabajo coordinado entre toda la oferta pública de empleo juvenil así como una desconexión con el empresariado. Esto, reafirma el carácter excesivamente formalista del servicio prestado. Indica, el encargado del Programa:

“ (...) tenemos que hacer esfuerzos no solamente nosotros como Fosis, si no que se trata de que también otros actores relacionados con el entorno del joven entiéndanse públicos y/o privados que puedan hacer de esa inserción algo sustentable, ahora, como Fosis lo que podríamos hacer es acercarnos a los privados o a los empleadores para ver cuáles son sus requerimientos y a partir de eso generar procesos que tiendan a una inserción laboral, pero para desarrollar ese proceso debe haber un trabajo vinculado entre una serie de instituciones y un desarrollo procesos de encadenamientos programáticos al respecto que hoy día no se da, (...)”

Una vez más se verifica que esta oferta se centra exclusivamente en la formalidad (cumplimiento del ciclo educacional) pero no se preocupa, por sí o mediante coordinación con otros, de la forma, calidad o de la hipotética inserción laboral que

el joven alcanzaría como consecuencia de la acción del Programa. Habla, el encargado del Programa:

“ (...) claramente los requerimientos de los empleadores han aumentado en la última década y sin duda todas estas personas que llegan a nuestro programa de nivelación de estudios están en clara desventaja con el resto que pasó sí por la escuela y sí tiene una trayectoria y formación educacional más potente, ahora, como programa tenemos una visión del empresario súper genérica porque nuestro objetivo es nivelar ciclos educacionales básicos y no insertar a los cabros directamente en el mercado laboral por lo tanto no está en nosotros buscarle un lugar en el mercado, pero sí apoyarlo para que tenga mayores posibilidades, o sea que lo que hacemos es atenuar las exigencias del mercado en cuanto a exigencias formativas pero no tenemos una relación directa con el empresario que nos haga saber cuáles son los requerimientos de nivelación o de perfeccionamiento que requieren, (...)”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: el intento por implementar la formación socio-laboral.

Existe una preocupación por incorporar contenidos socio-laborales, lo que nos hace observar una búsqueda de pertinencia y de utilidad de los contenidos educativos presentes en la nivelación, es decir, si éstos constituyen realmente herramientas de apoyo a la inserción laboral, el desarrollo de habilidades y a la búsqueda de un proyecto de vida laboral. Plantea, el encargado del Programa:

“(...) estamos tratando de implementar el componente de formación socio-laboral a los módulos para conocer la relación de los beneficiarios con el contexto en el que viven, eh, lo que responde básicamente a que no podemos hacer estrategias de marketing o estrategias de venta en una localidad en la que claramente no hay comercio, ¿me entiendes?, entonces esa es para nosotros una debilidad, (...)”

A su vez, un aspecto a destacar de la iniciativa es el fortalecimiento de la autoestima y la motivación del joven por aumentar sus competencias y los años de escolaridad. Explica, el encargado del Programa:

“(...) en cuanto a las fortalezas, claramente los jóvenes luego de haber pasado por el programa buscan continuar su situación educacional, buscan integrarse al sector educacional, como esto es hasta octavo básico, los incentiva a que sigan nivelando ciclos, eso les hace tener una mejor autoestima y una mejor forma de enfrentarse también a su contexto ya sea familiar o de tipo laboral, (...)”

Se deja de manifiesto un retraso en la construcción de vínculos entre las ofertas públicas de empleo, problema clave a la hora de ir escalando en la capacitación y la preparación para la inserción laboral de calidad. En este sentido, la investigadora considera que los programas Fosis actúan cual “islas” no articuladas entre sí, en donde las coordinaciones son casuales o casuísticas y no sistemáticas y programadas. Hacia el exterior, no han resuelto adecuadamente su vinculación con otras iniciativas públicas y, probablemente, se perciben a sí mismos como fines más que como elementos de un sistema integrado. Señala, el encargado del Programa:

“ (...) la relación con otros Programas de Empleo, te puedo decir que sí la hay en el sentido de que en el terreno igual se realiza, o sea un beneficiario que participa del programa de nivelación de estudios yo te puedo asegurar que ha sido beneficiario también en algún momento del programa de reinserción laboral de empleo o te podría decir también que ha sido beneficiario del programa “Apoyo a la actividad económica”, pero que eso se de así como en una cadena de procesos, no, eh, y lo ideal es que debiera presentarse que una

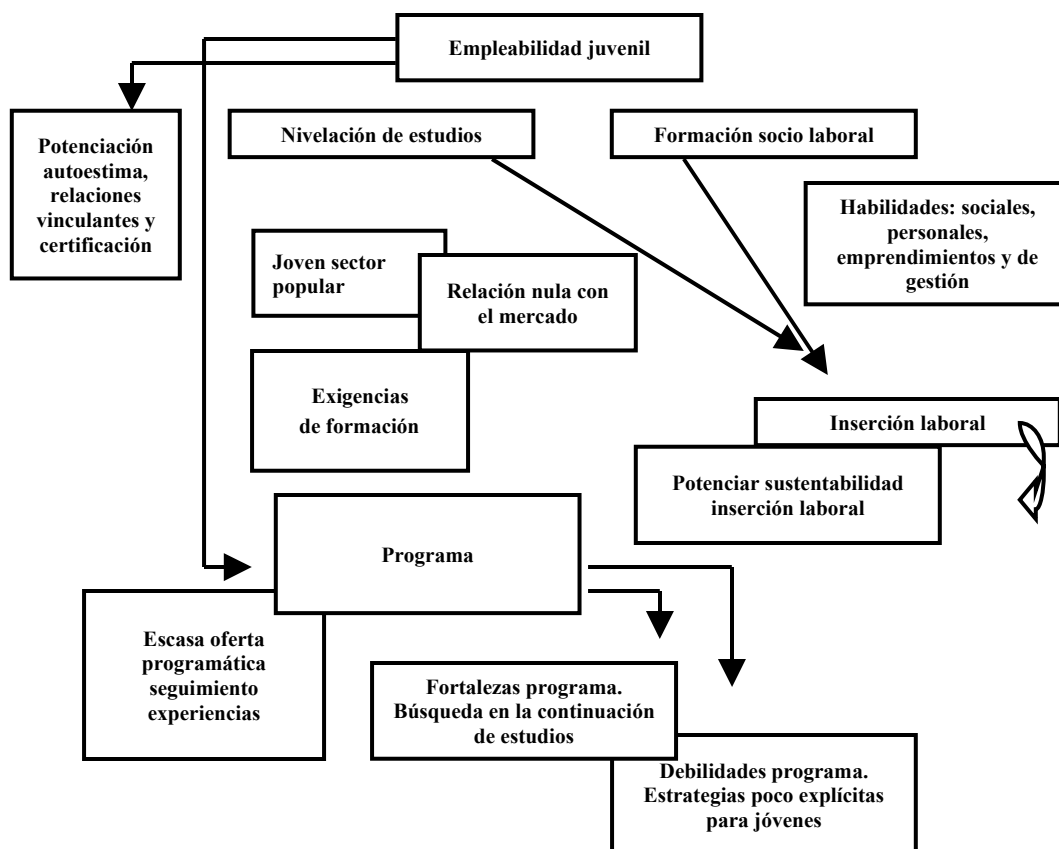
persona que nivela estudios pudiera acceder al programa de reinserción laboral y empleo que es como un apresto para insertarse laboralmente o acceder a unos fondos mayores para consolidar una iniciativa, ahora, esa cadena en la práctica no se da y si la hay es difícil coordinarla de hecho para el esfuerzo a ha sido grande y nos cuesta hasta el día de hoy coordinar nuestra oferta con otras al interior del mismo Fosis de manera que una vez que nuestros beneficiarios han nivelado estudios pudieran empalmar con el programa de inserción laboral y empleo o el programa de fomento productivo, de apoyo a la microempresa, etcétera, esas cosas son difíciles en términos de tiempo, programa y requerimientos, entonces si a nosotros nos cuesta hacerlo internamente y hacemos los esfuerzos, tú entenderás que es más complicado hacerlo con otro tipo instituciones., (...)”

Además, esta falta de vinculación se extiende también al entorno productivo y a actores locales, particularmente los empresarios, lo que de alguna manera limita la mirada y el trabajo realizado en torno a la empleabilidad juvenil. Indica, el encargado del Programa:

“(...) nos dimos cuenta que faltaba un refuerzo respecto de conocer más allá mercado local y su relación con las personas que viven en un determinado territorio, eh, cómo adaptar ese conocimiento al grupo étnico, a las condiciones del sector o a las relaciones que hay en esa localidad con otros, con el mundo empresarial, con el mundo laboral o sea la idea es potenciar ese tipo de vinculaciones con el entorno, (...)”

El discurso da cuenta de la importancia de nivelar los conocimientos para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y su vez la relación de éstos con el mercado del trabajo, por lo mismo, destaca que potenciar la autoestima, las redes y la certificación de la competencias adquiridas son elementos claves abordados por la propuesta para el aumento de la empleabilidad en el joven.

Sin embargo, reconoce la escasa oferta programática destinada al seguimiento de estas experiencias, por lo que plantea la necesidad de potenciar los esfuerzos destinados a ello. Indica claramente reforzar la sustentabilidad en la inserción laboral del joven procurando un trabajo mayor con el entorno.



Entrevistado 6

Óscar Valdivia. Programa Contrato de Aprendices.

1° Significado del concepto empleabilidad juvenil: una oportunidad para la contratación.

Define a la empleabilidad juvenil como un mejoramiento de oportunidades, lo que es concordante con lo indicado por los otros Programas estudiados. A nivel de producto, la empleabilidad se busca a través de la capacitación y formación para el trabajo. Explica, el encargado del Programa:

“ (...) entendemos el concepto como la posibilidad de dotar a los jóvenes de mayores oportunidades de contratación mediante la realización de un curso de aprendizaje que apunta a abordar una problemática de nivel de formación, educación y capacitación de jóvenes de sectores populares, eh, la idea es capacitar a los chiquillos para facilitar su inserción laboral, (...)”

Para el Programa, los jóvenes de sectores populares cargan con condicionantes en su formación para el trabajo así como con una percepción negativa del entorno

y en particular de sus potenciales empleadores. Sin negar esto, por otro lado, el Programa también rescata las fortalezas inherentes a su condición etárea como de su capacidad de adaptación a las actuales características del mercado laboral de tal manera, el Programa no se queda sólo con la mirada del joven como “falta de “ es decir, la mirada desde la carencia de atributos, sino también levanta la argumentación del joven como potencialidad, como sujeto para el mercado laboral, como potencialmente empleable. Habla, el encargado del Programa:

“(...) estamos hablando de una relación lejana entre jóvenes de menores recursos y mercado laboral, compleja, eh, más difícil de concretar que la de otro segmento, donde muchas veces no cuentan con una preparación para el mundo del trabajo, no hay formación para trabajo, no hay escolaridad y existe la estigmatización de parte del mercado laboral en el sentido de que el chiquillo puede tener otras conductas que podrían ser disfuncionales a la contratación, (...)”

“(...) los jóvenes son más dúctiles es decir pueden desempeñarse en distintas cosas, tienen mayor capacidad de adaptación y no tienen miedo ni resistencia al cambio, (...)”

Con respecto a la relación programa/empresa no se aprecia un interés o una estrategia por incorporar activamente al empresariado en el desarrollo de la iniciativa, promoviendo en él la necesidad y conveniencia de invertir en recursos humanos calificados. Por el contrario, el Programa se contenta con una relación meramente utilitaria y con un rol pasivo del empresariado al que sólo se le relevan los beneficios directos y más inmediatos y no los que podrían generarse con un involucramiento mayor a nivel de política de recursos humanos. Es más bien un “buen negocio” definido en cupos para el Programa y mano de obra barata (y subsidiada para el empleador), pero no hay mayores cambios en la percepción del joven. Habla, el encargado del Programa:

“(...) la relación es directa, eh, el programa beneficia a las empresas que contraten aprendices con una bonificación mensual del cuarenta por ciento aprendiz durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. Se podría decir que es una relación utilitaria porque hay intereses que nos satisfacen tanto a nosotros como programa público y también satisfacen al empresario por lo tanto se produce una relación de mutua conveniencia en el cual se provoca un bienestar social que va directo al joven, eh, estamos hablando de un empleador pasivo, que generalmente está fuera de todo este proceso de empleabilidad juvenil, no está asociado, no tiene redes, etcétera, (...) “

Como muestra de esto último, se reconoce la existencia de una fuerte estigmatización del trabajador joven, lo que no es abordado por el Programa pues éste no realiza una intervención sobre las opiniones (pre-juicios) del empresario hacia los jóvenes. Por lo tanto, los mecanismos de negación de identidad persisten en el joven como mecanismo para la obtención de un empleo. Señala, el encargado del Programa:

“(...) ahora, hay un tema de estigmatización súper fuerte y que toca directamente a los jóvenes pobres, pensemos que hay mucha gente que en su curriculum omite muchas veces el lugar de dónde proviene para poder obtener un trabajo pues basta con decir vengo de determinado sector o lugar de la Región Metropolitana para que de pronto exista segregación y el joven no sea contratado, (...)”

2° Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: un trabajo para y por el desarrollo del recurso humano.

Entonces, la empleabilidad se traduce en un conjunto de acciones dirigidas exclusivamente hacia el joven, visualizando que las barreras para el ingreso al mercado laboral están en él, y por tanto hay que corregir las imperfecciones en el trabajador para que sea “ aceptado” por el mercado. No surgen acciones sobre su entorno ni tampoco sobre actores específicos de éste (empresas). Indica, el encargado del Programa:

“(...) en cuanto al tema de la empleabilidad juvenil yo diría que ciertamente hay una visión positiva de lo que hace el programa, eh, hay todo un trabajo en torno al desarrollo del recurso humano juvenil que creemos se cumple, en el que se intenta promover la contratación del joven, que tenga una experiencia laboral que lo ayude a conseguir o mejorar sus ingresos, que inserte laboralmente,(...)”

Nuevamente las posibilidades que entrega el Estado para mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes se traducen en acciones exclusivamente dirigidas a éstos (mejora de competencias, desarrollo de habilidades), lo cual es correcto pero insuficiente por cuanto no involucra activamente al empresario y por el contrario lo sitúa como un verdadero “beneficiario indirecto” del Programa. Habla, el encargado del Programa:

“(...) creo que la inserción laboral del joven se define por las oportunidades que de un tiempo a esta parte el Estado le está entregando para que mejore sus posibilidades de integrarse al mercado del trabajo, o sea me refiero a la oportunidad que tiene un joven de adquirir conocimientos y habilidades que están relacionadas con su oficio, fomentar valores y aptitudes aplicables al trabajo, oportunidad de recibir una remuneración por el oficio o labor que cumple, etcétera, todo ello en función de favorecer al joven que ha vivido y crecido en un contexto precario porque convengamos que el grupo al cual apunta y beneficia el programa son personas que no están trabajando o que vienen saliendo del mundo escolar, han tenido trabajos que son de tipo informal o bien ha estado sin trabajo e inactivos por tanto ahí hay una carencia respecto de una actividad laboral formal que el programa intenta revertir al promover la capacitación y la contratación como una manera de entregar mayores posibilidades de movilidad laboral, (...)”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: la debilidad está en no asegurar la temporalidad de la experiencia laboral.

Nuevamente la sustentabilidad es una debilidad de la experiencia, lo cual es coherente con la no-intervención sobre el actor empresarial y la relación utilitaria/pasiva con éste. La falta de sustentabilidad del empleo obtenido viene siendo una probable consecuencia de lo anterior.

Se deja al arbitrio del empresario decidir la continuidad del trabajador joven y no está claro si en esa decisión sólo se tomarán en cuenta factores como sus capacidades o habilidades, o si surgirán otras como su costo de contratación, o simplemente la supervivencia de visiones estigmatizadoras no ya de este sujeto específico sino de los jóvenes en general.

Lo más grave, es que esta debilidad no es detectada como tal por el Programa, sino como un elemento ajeno a la iniciativa, lo que refuerza la impresión que el empresario es quien finalmente, sin modificar su visión, determina la viabilidad y

efectividad de las herramientas públicas para la empleabilidad juvenil. Explica, el encargado del Programa:

“(...) nos preocupa el tema de la continuidad de esa experiencia laboral y con respecto a ello, sentimos que ese un esfuerzo que ya no redunde en nosotros como programa sino que es ya es una decisión de tipo personal que toma el empleador, nosotros estamos orientados a facilitar la inserción laboral del joven, o sea que se contraten personas y que se puedan capacitar en el trabajo, ahora, la mantención y sostenibilidad tanto a corto como a mediano plazo de este esfuerzo a la inserción y contratación no la podemos prever, yo te podría decir que eso va a depender del empleador, (...)”

Si bien el Programa está conciente de esto, no parece haber una decisión práctica o una toma de medidas al respecto sino una mera declaración de intenciones en cuanto a identificar lo pendiente y a la labor del Estado en este sentido, como un “subsidiador” del mercado laboral. Habla, el encargado del Programa:

“(...) debiéramos fortalecer y promover la responsabilidad social a los empresarios de que ellos por iniciativa propia capaciten a sus trabajadores y no porque se los subsidia, (...)”

Bajo ese contexto, si bien el Programa apoya la temática juventud y empleo, se indica, al igual que en las otras experiencias estudiadas, que son pocas las iniciativas públicas focalizadas en dicha problemática. Comenta, el encargado del Programa:

“(...) viendo el tema jóvenes éstos tienen capacitación no sólo para el mundo laboral sino que también para el mundo educacional, para mundo cultural, para el mundo de la recreación y el deporte, ¿me entiendes?, pero cuestionaría el hecho de que existe una gran oferta para el tema jóvenes y empleo, (...)”

Al igual que en otros Programas, se constata la persistencia de una cultura de la no coordinación, no sólo con otras iniciativas públicas de empleo juvenil sino que con nada que no esté dentro de la institución Sence. Al menos en este caso parece haber conciencia que existen “otros Programas” en el esfera pública, aunque no se los identifique, sin embargo, no va más allá. Explica, el encargado del Programa:

“(...) ahora, si tu me preguntas por la coordinación con los otros programas dirigidos a jóvenes y a su inserción en el mercado yo te diría que más bien es escasa y el nexo claro si bien está relacionado con la búsqueda del bien común y el bien individual satisfaciendo las necesidades de los chiquillos, yo te diría que no hay un trabajo coordinado ni tampoco en conjunto para el logro de metas, (...)”

Si bien a nivel intuitivo o perceptivo, se destaca la necesidad de conectar al liceo con el mercado laboral, esto al igual que en el tema de la sustentabilidad del empleo obtenido, no pasa de ser sólo una expresión de deseos y no se identifican acciones, herramientas y programas tendientes a crear puentes concretos entre el establecimiento educacional y el mercado del trabajo. Plantea, el encargado del Programa:

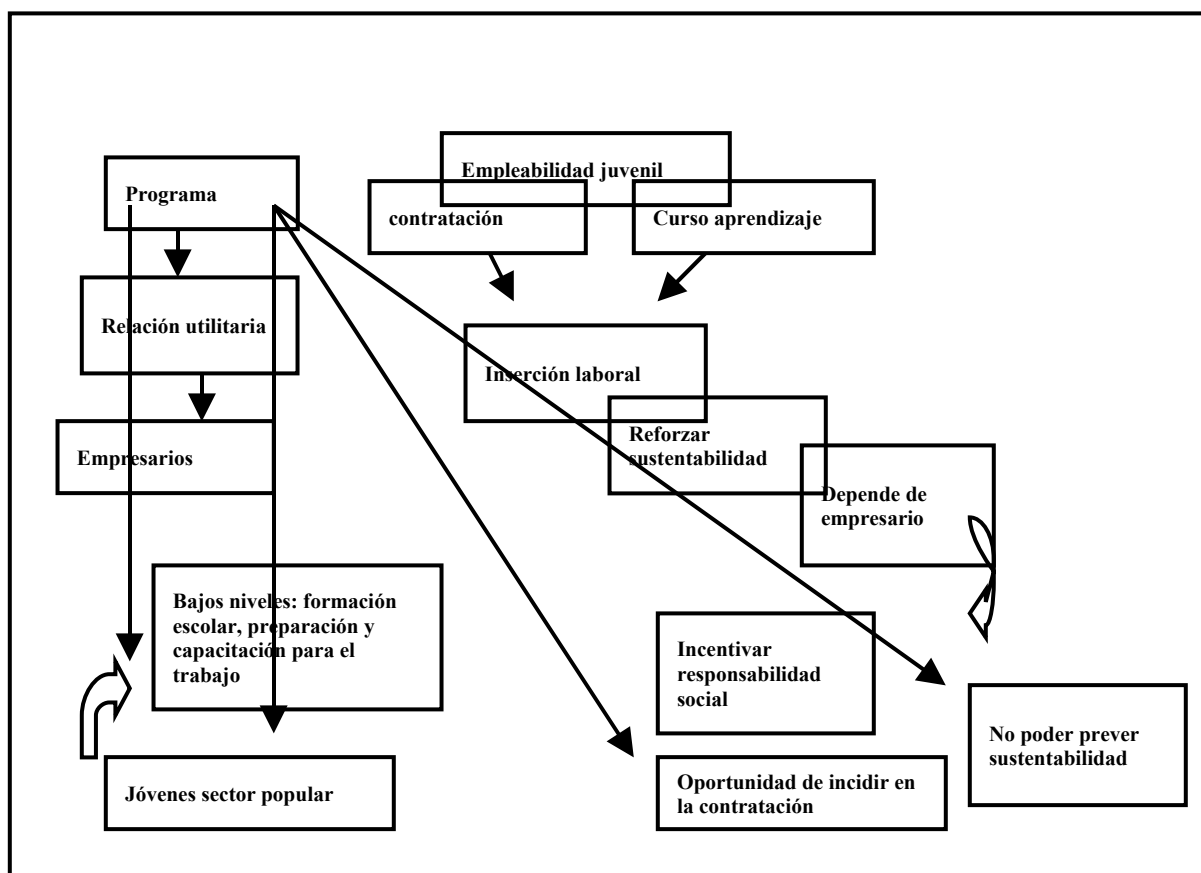
“(...) creo que hemos aprendido mucho, eh, en primer lugar que la capacitación debe ser un tema de permanente preocupación sobre todo en el mundo que nos ha tocado vivir y hemos aprendido que tenemos la necesidad como país de conectar y hacer que la educación formal prepare para el mundo del trabajo y que el chiquillo al momento de salir de la enseñanza media sepa y tenga las condiciones laborales que el mercado requiere para poder ser un sujeto empleable, en ese sentido, la formación que imparte el programa permite

compensar de alguna manera esa no articulación tan necesaria hoy en día dadas las características del mercado, pero no estaría malo que esa puente se de, ¿me entiendes?, (...)

El discurso del entrevistado establece la empleabilidad juvenil como una posibilidad de contratación a través de la realización de un curso previo que mejoraría sus conocimientos y habilidades para el trabajo, de esa forma se generarían mayores oportunidades para que los jóvenes logren una inserción laboral y una mejora de su relación con el mercado del trabajo. Sin embargo, indica que muchas veces los jóvenes son estigmatizados por el empresariado lo que muchas veces incide en su contratación.

Plantea reforzar y promover la responsabilidad social de los actores claves del mercado en cuanto a la capacitación de su personal si mediar subsidio del estatal en ello. Reconoce debilidades para incidir en la temporalidad de la experiencia laboral

Establece, claramente, la necesidad de conectar el mundo del trabajo con el mundo de la educación, lo cual a juicio del entrevistado incidiría positivamente en el desarrollo de proyectos de vida en favor de mejorar la inserción laboral de los jóvenes.



Entrevistado 7

Francisco Vicencio. Programa Estrategias Laborales Juveniles.

1° Significado del concepto empleabilidad juvenil: permite ser más atractivo para el mercado laboral.

Para este Programa, empleabilidad está ligado al desarrollo de habilidades de aquellas que generalmente se denominan “blandas”, es decir, características relacionadas más con la capacidad de aprender y relacionarse con otras personas. Por tanto, la iniciativa no asocia empleabilidad con capacitación en un oficio. Habla, el encargado del Programa:

“(...) cuando nosotros hablamos del concepto empleabilidad lo entendemos como un conjunto de atributos, características y habilidades que una persona tiene y es capaz de desarrollar y que le permiten ser más atractivo para el mercado laboral en un contexto en donde es necesario destacarse y diferenciarse del resto mostrando competencias que lo hagan sobresalir del medio en el cual busca empleo, (...)”

Como en casi todos los Programas seleccionados, en este también existe la visión de que la relación entre los jóvenes y el mercado laboral es básicamente compleja y difícil. La razón de ello radica en un conjunto de motivos, algunos relacionados con el joven (falta de capacitación y conocimiento, de afectos, de apoyo) y otras con el entorno (estigmatización del joven por parte de la sociedad). Sin embargo, no se precisa mayormente cómo se relacionan estos elementos entre sí, ni cual es la ponderación de cada uno de ellos para incidir en esta percepción. Explica, el encargado del Programa:

“ (...) la relación del mercado laboral con los jóvenes de sectores populares es una relación compleja y difícil porque los jóvenes de estos sectores carecen en general de redes sociales, contactos y de acceso a información en cuanto a las ofertas del mercado laboral como podrían tener los otros jóvenes, además carecen de competencias y conocimientos técnicos que le permitan tener un desarrollo profesional o en un oficio de un nivel competitivo respecto de otros jóvenes y porque además estos jóvenes al vivir en sectores estigmatizados socialmente a través de los medios de comunicación o a través de en general la opinión que las personas tienen de determinadas zonas de las ciudades o de las regiones sufren por extensión la estigmatización por parte de del resto de la población y por lo tanto tienen que vencer ciertos prejuicios que sobre ellos y sobre los lugares donde ellos viven existen antes de recién empezar a desplegar lo que son sus ofertas como trabajador y sus habilidades como persona, (...)”

Coincidente con la definición del concepto de empleabilidad que tiene el Programa al abordar los elementos que la refuerzan, se coloca el acento en la idea de apoyar la identificación de los elementos que construyen un proyecto de vida laboral, es decir, que ayudan a fortalecer la orientación vocacional y laboral del joven sin desconocer el valor de la capacitación. Plantea, el encargado del Programa:

“(...) los elementos que refuerzan la empleabilidad juvenil son aquellas herramientas o acciones que le permiten a una persona en primer lugar identificar que tiene capacidades y que es apta para determinadas cosas lo que puede ser muy obvio en algún sentido pero por otro lado puede ser que también sea un elemento clave en la medida que esa capacidad de identificar sus habilidades no exista o no se dé en el tiempo, eh, en general muchas personas pueden pasar la vida trabajando en una actividad sin haber identificado que tienen habilidades para otra actividad que le que es más de su interés, entonces, lo primero es identificar esas habilidades y lo segundo es trabajar esas habilidades, desarrollarlas y potenciarlas, (...)”

El Programa, en tanto oferta para generar empleabilidad, se ve a si mismo como complemento de otras acciones en el tema y a su vez visualiza un nicho especial y específico que valora su presencia. Aquí cabe entonces la reflexión sobre si lo ofrecido, trabajos sobre un denominado “proyecto de vida laboral” es realmente un aspecto distinto y específico capaz de sostenerse por sí solo frente a la capacitación en oficio, la intermediación o el apego al emprendimiento individual, o si por el contrario, no constituye una oferta aparte en el menú sino más bien un enfoque transversal que impregna o influye a aquellos. Habla, el encargado del Programa:

“(...) a nuestro juicio no existen instancias en la oferta pública que permitan desarrollar un proyecto de vida sino que más bien existen instancias que te permiten capacitarte en un oficio o instancias que te permiten insertarte laboralmente en un empleo, pero no existe una instancia que le permita a la persona desarrollar su proyecto de vida laboral, conocer y reconocerse en cuanto sujeto con habilidades, y características que lo reconozcan como ser multifuncional, (...)”

Surge aquí un elemento no comentado anteriormente. En efecto, si enfocamos el problema de la inserción laboral analizando el periodo de primeras experiencias, es efectivo que muchos jóvenes de sectores populares experimentan un proceso de ajuste forzoso de sus expectativas de entrada con la realidad de trabajos precarios y de mala calidad. Ahora bien, para el Programa este hecho se vería reforzado negativamente por una falta de concordancia entre el empleo al que se accede y la idea o aspiración subyacente implícita o explícitamente en el joven, relativa al tipo de empleo al que le gustaría acceder en sintonía con lo que quisiera hacer en el futuro.

Para todos nosotros, el problema de “en qué” trabajar no es sólo un asunto monetario sino también una decisión que se engarza con nuestros proyectos o imaginarios de futuro, muchas veces asociado al tipo de persona que se aspira a ser, al lugar donde se quiere vivir, al estilo de vida que se quiere practicar, etcétera. Por tanto, cuando un joven no logra satisfacción en sus primeras experiencias laborales no sólo se ve mermado su propio presupuesto y capacidad de consumo, sino también se ven amagadas, sino frustradas, sus posibilidades de concretar uno o varios de sus proyectos a futuro. Esta dimensión de la frustración laboral asociada a unos sentidos vitales es clave para comprender por qué el programa coloca el acento en el autoconocimiento y desarrollo de habilidades para la vida laboral más que en el aprendizaje de oficios. Explica, el encargado del Programa:

“ (...) yo diría que precisamente esa urgencia por encontrar un empleo sobre todo en condiciones de subsistencia o de precariedad hacen que el empleo al que se acceda generalmente no cubra y no satisfaga las expectativas que la persona tenía previamente, por lo tanto las primeras experiencias laborales de estos jóvenes son en general bastante frustrantes tanto por la precariedad del empleo como por la no coincidencia entre la expectativa que yo tengo como joven, en lo que me interesaría trabajar y aquel trabajo que finalmente encuentro. Ese tipo de situaciones, que por cierto son el común, provocan que la empleabilidad no se desarrolle sino que más bien se desarrolle una suerte de ingreso y egreso del mercado laboral, una rotación laboral producto de experiencias laborales constantemente fallidas o frustradas, (...)”

2° Utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil: herramienta para volver a la búsqueda de empleo.

Cuando se analiza el impacto del Programa, resulta interesante destacar que se considera dentro de éste el que el joven realice la actividad de buscar empleo. En efecto, muchos de estos jóvenes probablemente frustrados por una búsqueda infructuosa o un hallazgo de empleos poco atractivos, han dejado de hacer ese esfuerzo quedando entregados a la posibilidad de empleos esporádicos cada vez que necesitan dinero para fines puntuales. Por tanto, el que una persona en esas condiciones se reactive a si misma y reanude la búsqueda de empleo es un logro en la medida que supone enfrentar el desgano y desmotivación que el desempleo o subempleo crónico provoca en las personas.

Sin embargo, el Programa no parece tener información precisa acerca de las motivaciones por las cuales el joven cambia su conducta y si esta modificación persiste en el tiempo hasta que logra su inserción laboral. Esto es negativo en la medida que si lo que se persigue es el cambio positivo de conductas, este efecto deseado por la iniciativa no cuenta con su respectivo indicador de logro que permita conocer si estamos frente a un cambio sustantivo de conductas y expectativas (y cuales pueden ser las razones de aquello) y cuáles pueden ser los elementos que refuerzan ese cambio o por el contrario, aquellos que lo obstaculizan. Plantea, el encargado del Programa:

“ (...) el impacto ha sido a adecuado, eh, estamos satisfechos porque cerca de un cuarenta por ciento de los jóvenes que ingresaron al programa hoy en día se encuentran trabajando. El treinta por ciento ha vuelto a buscar empleo lo que también nos parece importante pues estamos hablando de jóvenes que cuando nos

conocieron y se incorporaron al taller ya ni siquiera estaban buscando empleo porque su nivel de desesperanza y de incredulidad respecto a lo que le pudiera ofrecer el mercado y se encontraban generalmente en su casa o en la calle, sin embargo, hoy en día como consecuencia de haber pasado por el taller han vuelto a ponerse las pilas y a trabajar en la búsqueda de trabajo, (...)

El Programa está conciente de la necesidad de incorporar mucho más activa y decisivamente al empresario en tanto actor clave para la generación de empleo. Por cierto, resulta insuficiente incorporarlos subsidiándole la contratación de trabajadores jóvenes, y en este sentido la iniciativa parece acercarse a una noción de responsabilidad social de la empresa, sin perjuicio que tampoco se define un rol específico para ellos. Explica, el encargado del Programa:

“La primera impresión que tenemos es que la empresa privada, es el gran actor que oferta empleos en nuestro sistema eh, nosotros hemos tenido una buena experiencia con los privados, eh, el empleador es un actor necesario dentro de la política pública, pero al cual hay que seducir y hacerle atractiva la contratación de estos jóvenes lo que no me parece malo. Lo cuestionable es el método por medio del cual se hace o se pretende lograr haciéndole la carga de la contratación más liviana al empleador, ¿me entiendes?, entonces es ahí donde aparece el Estado subsidiándole al empresario parte del sueldo que deben pagarle a este trabajador durante un periodo determinado lo que a mi juicio no es lo más adecuado porque genera la sensación de que el empresario está cumpliendo con una especie de favor al contratar jóvenes y que ese favor se expresa en que el Estado lo está ayudando a soportar esta carga tan complicada que es incorporar jóvenes a su empresa, (...)”

3° Prácticas y acciones en torno al proceso de inserción laboral juvenil: falencias a nivel local para el trabajo con jóvenes.

Sin embargo, la afirmación anterior tan aparentemente clara y lúcida respecto a incorporar más activamente al empresariado en las políticas públicas de empleo juvenil es precisamente la debilidad que el propio Programa reconoce de sí mismo y en general en toda la oferta pública. Sus experiencias siguen siendo parciales y anecdóticas, por lo que sus proyecciones son inciertas y tampoco se presentan estrategias definidas para abordar este problema de una manera más amplia y masiva. Señala, el encargado del Programa:

“En cuanto las debilidades del proyecto y siendo autocrítico, se refieren al diálogo y conocimiento mutuo entre el mundo público y el mundo de los empresarios para efecto del empleo juvenil, si bien te contaba de las buenas experiencias que hemos tenido no hemos logrado alcanzar un nivel de contacto e interlocución muy fluido, adecuado y masivo con el mundo empresarial y sólo han sido cosas puntuales, ¿me entiendes?, entonces la cosa no ha sido fácil, (...)”

A diferencia de otras alternativas examinadas, este Programa le asigna un rol importante al municipio en cuanto a orientar laboralmente a los jóvenes. Sin embargo, las capacidades instaladas en él no siempre son las adecuadas y en otras, derechamente, no existen, por cuanto el tema del empleo juvenil simplemente no está presente como línea de trabajo local. Señala, el encargado del Programa:

“(…) A nivel local existen todavía muchas falencias para que efectivamente se haga un trabajo adecuado con los jóvenes en materia de empleo, por ejemplo la Oficina Municipal de Juventud, Omj, se visualiza a sí misma como un organismo dedicado al tema del tiempo libre, del deporte, del fomento de la cultura, del fomento de la organización juvenil, pero no se visualiza como una oficina municipal que tenga algo que ver

con el tema productivo, con el tema del empleo, eh, por su parte la Omil se ve a sí misma como la oficina que tenga que trabajar con los jóvenes en materia de empleo por lo tanto el cruce jóvenes y empleo no es abordado ni por la oficina de la juventud porque no ve el tema de empleo ni por la oficina municipal de intermediación laboral, Omil porque no ve el tema de jóvenes, entonces, se produce un vacío en que nadie asume este tema, (...)”

La fortaleza del Programa radica en encontrar su propio nicho dentro de la oferta laboral, distinguiéndose de las ofertas tradicionales de capacitación en oficio o apoyo microempresarial, no siendo antagónico a éstos sino complementario. De esta manera, la oferta de la iniciativa se configura como una especie de apresto de las demás, que permite hacer el necesario “matching”. Habla, el encargado del Programa:

“Las fortalezas se relacionan con trabajar sobre el la identificación de habilidades y capacidades y tratar de hacerlo coincidir con un empleo que tenga correlato en el mercado laboral porque es distinto si yo salgo al mercado laboral siendo técnico en computación y termino vendiendo o arrendando películas en un video club a si yo salgo al mercado laboral buscando trabajar en una tienda como vendedor y obtengo ese empleo, eh, en el primer caso independientemente de la calidad del empleo se produce una frustración porque la persona tenía otra expectativa para emplearse al momento de iniciar la búsqueda, se le vendió una ilusión de poder encontrar un empleo en eso que había estudiado, sin embargo, en el segundo caso la persona se ha prefijado un sector dentro del mercado que es donde quiere atacar y buscarse un espacio que finalmente lo encuentra, a lo que voy es que la calidad no sólo tiene una dimensión objetiva y medible en cuanto a niveles de ingreso y condiciones laborales objetivas ¿me entiendes? sino también tiene que ver con la coincidencia que hay entre mi expectativa y lo que finalmente yo obtengo, (...)”

Al igual que otros Programas, en éste también se tiene la noción de que la oferta en empleo juvenil es baja o escasa por la existencia de ofertas masivas y universales. Estas últimas son el reflejo de políticas reactivas a la denominada “contingencia del desempleo” y por lo tanto están basadas en la masividad de la generación de empleos más que en la calidad y pertinencia de éstos con su entorno productivo y las expectativas de cada trabajador.

La masividad y reactividad de las políticas de empleo ha sido la característica en este sector desde el inicio de la contracción económica de fines de los años noventa y que se mantuvo hasta la primera mitad de la actual administración. Los llamados programas de emergencia, de generación de empleo, de proempleo u otras denominaciones similares que se han utilizado se basan en hacer frente a fenómenos masivos de cesantía mediante creación también masiva e inmediata de miles de puestos de trabajo temporales, de dudosa productividad y estabilidad, pero que permiten obtener recursos a las familias afectadas por la cesantía y la falta de verdaderos empleos.

Uno de los efectos indirectos es la desaparición de ofertas que proporcionen la sintonía fina de las políticas de generación de empleo recogiendo y haciéndose cargo de las particularidades territoriales por un lado y de las características de cada sector social por otro. Da la impresión que la filosofía subyacente es que ese tipo de herramientas son para otro momento y que la emergencia del desempleo no permite sutilezas. El problema es que con ese tipo de visión también termina sacrificándose la creación de puestos de trabajo de calidad, productivos y

sustentables y por tanto, una vez pasado el temporal, habrá que volver a andar el camino. Habla, el encargado del Programa:

“Cuestionaría el que exista una variada oferta de empleo focalizada en el tema de empleo juvenil. Lo que sí existe es una variada oferta en el tema de empleo, pero existen pocos programas dirigidos al sector específico del joven y es más aún existen pocos programas que recojan la perspectiva juvenil como lo hacemos nosotros en estrategias laborales, eh, hoy en día los Programas de Empleo en general lo que están haciendo es trabajar con un universo etéreo muy amplio que prácticamente abarca toda la población económicamente activa que va desde los 18 a los 65 años de edad sin hacer distinciones, ni tampoco establecer mecanismos de acción diferenciada según los grupos de edad, si no más bien todos son beneficiarios de un mismo programa (...)”

Se visualiza como desafío pendiente el avanzar en la construcción de visiones compartidas entre los programas públicos para aminorar la compartimentación del trabajo y la duplicación de experiencias. Al igual que los otros Programas estudiados, existe claridad en cuanto a la baja calidad de la coordinación existente entre éstos. Habrá que analizar si esto se debe a la existencia de visiones divergentes entre las iniciativas o es simple y lamentablemente la primacía de una lógica de competencia y celo institucional que lleva a la negación del otro como oferta pertinente y complementaria a la propia, o peor, al desconocimiento de su existencia. Indica, el encargado del Programa:

“(...) no existe una coordinación estratégica a nivel por ejemplo de diseñar en conjunto, de complementar diseños y establecer una política integral si no que más bien son acciones puntuales de coordinación en donde cada programa se mantiene de manera independiente y casi compartimentada. Si bien existen niveles de coordinación éstos son bastante básicos y mínimos, eh, no existe un trabajo integral, de largo plazo, de carácter estratégico para abordar el tema del empleo juvenil, hemos tenido buena experiencia con el Fosis en torno a generar cupos para jóvenes que salgan de los talleres para cupos en función de desenlaces micro empresariales, nos ha ido bien con el Sence en cuanto a lograr cupos de capacitaciones. Sin embargo, no hemos podido establecer una relación más estratégica con ellos y eso ha sido una dificultad, pero más allá de que los problemas los tengamos o no los tengamos nosotros lo que nos parece más complicado es que existe descoordinación entre los programas y que cada uno en el fondo opera en universos paralelos, (...)”

A modo de desafío pendiente se plantea abordar el tema del entorno productivo y educativo del joven para mitigar las visiones consideradas estigmatizadoras y por otra parte, para preparar adecuadamente la incorporación al mercado laboral del joven. También parece necesario, a modo de cierre del circuito, conectar el mundo de la escuela con el entorno productivo de ésta, acercando a agentes productivos y a actores públicos relacionados con el tema para que los primeros, por un lado, den a conocer las ofertas de empleo y los requerimientos y expectativas que tienen a la vista cuando contratan a un trabajador.

A su vez, los actores públicos (Fosis, Sence) debieran trabajar con la escuela generando capital social en los jóvenes que les permita acceder a las herramientas de empleabilidad que existen y a las cuales muchas veces no se accede por falta de información. De esta manera, la escuela, la empresa y los programas públicos de empleabilidad generarían el ambiente apropiado para orientar y fortalecer la toma de decisión del joven que egresa del liceo y necesita insertarse laboralmente y, que de otra forma, es probable que lo haga a través de empleos precarios y de mala calidad. Habla, el encargado del Programa:

“(...) Hay que trabajar mucho más fuertemente el tema del entorno, eh, creo que nosotros teníamos claro que había que trabajarlo, pero no teníamos claro cómo hacerlo y creo también que en general a la oferta pública de empleo juvenil le falta trabajar sobre el entorno, sobre el tema de la mirada que el empresario tiene respecto de los jóvenes y trabajar sobre esa mirada implica atacar directamente la estigmatización y el preconcepto que existe en muchos de ellos sobre todo con respecto a jóvenes de sectores populares, (...)”

“(...) Se requiere generar una profunda formación a nivel de los liceos sobre todo aquellos comerciales e industriales respecto a la necesidad de orientar vocacionalmente a los jóvenes y prepararlos para el mundo del trabajo y no simplemente contentarse con que ellos egresen y cumplan con el requisito formal de la licenciatura de enseñanza media, (...)”

El fortalecimiento del rol articulador que puede tener el municipio es un elemento que se releva, no sólo porque éste pudiera operar programas centrales sino que pudiera ser al mismo tiempo un articulador de la oferta territorial y espacio de coordinación entre las ofertas públicas y , además, ayudaría al desarrollo de la visión de empleabilidad que debiera tener la propia administración local. Comenta, el encargado del Programa:

“(...) hay que avanzar sobre una especialización de los municipios, sobre una especialización territorial de los municipios en el que cada uno no se vea como una realidad aislada del resto sino como parte de una unidad productiva, eh, eso implica que las ofertas de empleo, ofertas de fomento productivo que se tengan a nivel central trabajen sobre la lógica de territorios y no sólo la lógica de comunas y hablar del valle del Aconcagua y no de la comuna de los Andes, la realidad productiva, la realidad empresarial, la realidad laboral, opera sobre la base de territorios y entornos productivos y por lo tanto la realidad del Estado y de las políticas públicas también deben operar en esa misma lógica y no ir a contra pelo trabajando sobre la base de este cuadrículado que son las fronteras administrativas entre las comunas, que la verdad no es útil para el trabajo en esta materia, (...)”

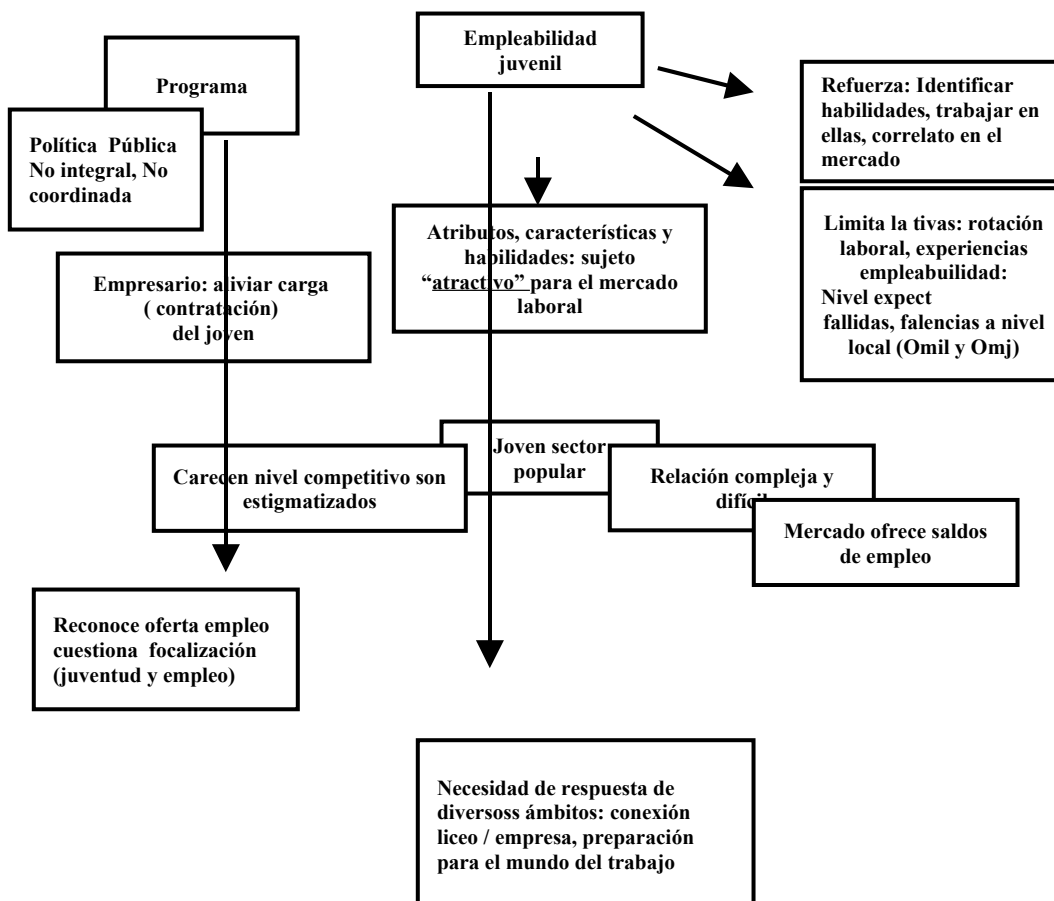
Por último, el Programa visualiza un rol para el Instituto Nacional de la Juventud, Injuv, en cuanto a que este apoye y oriente cualitativamente la labor de las ofertas públicas sectoriales. Quizás no se trata de generar ofertas nuevas desde el Injuv, pero sí de entregarle perspectiva juvenil a las que ya existen, lo cual sería coherente con lo que han planteado los Programas entrevistados en cuanto a que no existe una oferta de empleo juvenil sino que existen Programas de empleo. Explica, el encargado del Programa:

“(...) lo otro importante relevar algunas instituciones que aparecen alejadas de esta temática, eh, nos parece que el Instituto Nacional de la Juventud, Injuv, debería tener mayor relevancia en el tema instalando la perspectiva juvenil en aquellos sistemas que trabajan en el tema del empleo. Si bien existen los recursos tanto del Sence, como en Sercotec, Fosis, Indap, etcétera debe haber otra instancia del Estado que les ayude en la perspectiva más cualitativa de incorporar miradas específicas e torno a la perspectiva juvenil y ahí echamos de menos el rol del Injuv, (...)”

El discurso del último entrevistado reconoce a la empleabilidad juvenil como una herramienta que permite volver atractivo para el mercado laboral y así mejorar las posibilidades de inserción del joven. No obstante, explicita una relación compleja entre éstos y el mercado del trabajo.

Indica un desajuste entre oferta y demanda lo que incide en el desarrollo de experiencias laborales fallidas y frustradas en los jóvenes producto de encontrar trabajos precarios y que no coinciden con sus expectativas laborales.

Plantea, claramente, reforzar el trabajo sobre el entorno del joven (actores públicos y privados) y de esa forma generar mayores oportunidades de inserción de dicho segmento. Por lo mismo, reconoce como relevante la conexión entre el ámbito del trabajo y el Liceo como una manera de prepararlos para el mundo del trabajo.



4.2. Análisis comparativo

El siguiente es un análisis comparativo entre los siete Programas en torno al significado, prácticas y acciones, utilidad y aportes del concepto empleabilidad juvenil, con el fin de establecer sus semejanzas y diferencias.

| PROGRAMAS | SIGNIFICADO DEL CONCEPTO | PRÁCTICAS Y ACCIONES | UTILIDAD Y APORTES |
|-------------------------------|--|--|--|
| 1. Especial de Jóvenes | Se define empleabilidad juvenil como la capacidad que tiene el joven para insertarse en el mercado laboral y mantenerse en él, poniendo énfasis para ello en la capacitación y formación en oficios. | Existe una mirada de la inserción laboral juvenil que la destaca como "compleja y que depende de variables asociadas al mercado". | Se explicita como debilidad del Programa el trabajo de capacitación realizada por las Otec's, el cual "a veces no es muy pertinente para el empresario o no tiene salida laboral". |
| | | | Se explicita como fortalezas del Programa el cumplimiento de objetivos de capacitación y de formación de jóvenes de escasos recursos. |
| | | | Se reconoce la existencia de una variada gama de Programas para la juventud, pero se cuestiona la existencia de una variedad de iniciativas públicas focalizadas en la temática juventud y empleo. |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven la formación en oficios, la experiencia laboral y el nivel escolar alcanzado. | Se explicita el rol de los empresarios como relevante indicando que son ellos los que le dan la "calidad de sustentable a la experiencia laboral". | Se considera "escasa y vaga" la comunicación y coordinación con otros Programas de Empleo. Se indica que cada instancia pública se preocupa del logro de sus objetivos y muchas veces hay un desconocimiento respecto de lo que hace cada uno. |

| | | | |
|--------------------------|--|---|--|
| 2. PRLE | Se define empleabilidad juvenil como aquel conjunto de condiciones que debe tener una persona para insertarse laboralmente, mejorar sus ingresos, y por ende su calidad de vida. Para ello es necesario desarrollar capacidad emprendedora, autopercepción de sus competencias y conocimiento de algún oficio. | Existe una mirada de la inserción laboral juvenil que la destaca como un tema complejo, pero señala que “se están dando de a poco las oportunidades para mejorarla y fortalecerla a pesar de la poca oferta programática en torno al tema juventud y empleo”. | Se explicita como debilidad del Programa el poco desarrollo de la empleabilidad sustentable y la inexistencia estrategias de apoyo internas diferenciadas tanto para jóvenes como para mujeres pobres. |
| | | | Se explicita como fortaleza del Programa el que se cumplan los objetivos en torno al apoyo del empleo en el país. Se releva la existencia de una variedad de Programas orientados al empleo los cuales entregan múltiples soluciones para una misma realidad, pero se cuestiona la existencia de iniciativas focalizadas sólo en el tema empleo y juventud. |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven la educación, la preparación para el trabajo, el tener cultura y disciplina laboral. | Se explicita el rol de los municipios como relevante para los emprendimientos. Se considera que la sustentabilidad del emprendimiento depende del beneficiario. | Se considera poco común el que se realicen alianzas entre Programas públicos y se indica que cada uno trabaja por separado en el cumplimiento de metas propias de acuerdo al grupo beneficiario para el cual está dirigido. |
| 3. Escuela-Taller | Se define la empleabilidad juvenil como una serie de instrumentos, elementos y herramientas necesarias para que el joven aborde de mejor manera su inserción laboral. Para ello es necesario desarrollar habilidades sociales y de capacitación en un oficio. | Existe una mirada de la inserción laboral juvenil que la destaca como “compleja porque se trata de chiquillos desprovistos de herramientas de formación”. | Se explicita como debilidad del Programa el acceso a la información que existe en las regiones respecto a las demandas del mercado, información relevante para el proceso de inserción laboral del joven. |
| | | Se considera como aprendizaje del Programa la necesidad de potenciar resultados en torno a la inserción laboral del joven. Para ello, se encuentran trabajando en el módulo de Tutoría Laboral. | Se explicitan como fortalezas del Programa el apoyo a la formación de oficios y el refuerzo de habilidades sociales para que los jóvenes mejoren su condición de inserción no sólo laboral sino que también social. |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven la formación en oficios, el refuerzo psicosocial, la certificación de una institución reconocida y el apoyo a la búsqueda del empleo. | Se explicita el rol de la empresa privada como relevante para la inserción laboral del joven. | Se considera importante la existencia de gestión interinstitucional. Sin embargo, se reconoce falta de alianzas y trabajo mancomunado entre Programas relacionados con el tema empleo y juventud. |
| | Existe una mirada negativa en torno a la certificación municipal, que es catalogada de “rasca” y a la que “nadie cree”. | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 4. Certificación de Competencias Laborales | Se define la empleabilidad juvenil como el desarrollo de capacidades básicas que son las adquiridas en la escuela (saber leer y escribir) y capacidades técnicas relacionadas con el ámbito laboral con el objeto que las personas tengan mayores posibilidades de acceder a trabajos, progresar y mantenerse en ellos. | Se considera que la inserción laboral del joven es todo un proceso complicado, que no se reduce sólo a conseguir un empleo y al logro de un contrato de trabajo, sino que además se debe considerar la calidad del empleo que ofrece el mercado laboral. | Se explicita como debilidad del Programa el que no pueda absorber una mayor cantidad de beneficiarios. |
| | | | - Se explicitan como fortalezas del Programa el desarrollo de modelos de empleabilidad basados en la entrega competencias básicas y técnicas que transforman al joven en un ser empoderado positivamente para el mundo del trabajo. |
| | | Se considera el rol de la empresa privada como relevante para la inserción laboral del joven. | |
| 5. Nivelación de Competencias Laborales | | Se explicita que la sustentabilidad de la inserción laboral del joven depende del mercado y lo que éste decida ofrecer en términos de calidad. | |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven el poseer capacidades básicas, capacidades técnicas y manejo de las Tic's. Se define la empleabilidad juvenil como un trabajo de cambio metodológico que la persona realiza poniendo énfasis en la nivelación de estudios y formación socio-laboral para que se inserte social y laboralmente. | Se considera como necesario potenciar la sustentabilidad de la inserción laboral del joven, señalando que "como programa tenemos que ser más rigurosos y ver en qué condiciones el joven se quedó trabajando en una empresa". Existe una mirada de la inserción laboral juvenil que destaca el que "se debe potenciar con el objeto de hacerla sustentable". | Existe una mirada que cuestiona la existencia de iniciativas públicas focalizadas y específicas en el tema empleo y juventud. Se considera que los Programas de Empleo se mueven en espacios diferentes de acuerdo a la realidad que intervienen, por lo que no existe coordinación ni tampoco integración de visiones. |
| | | | Se considera como "lamentable" la no integración y no- coordinación entre los Programas de Empleo. Se explicita como debilidad del Programa la ausencia de formación laboral. Se explicita como fortaleza del Programa el que el joven busque nuevas competencias una vez que ha pasado por la experiencia. Se reconoce la existencia de no- coordinación entre programas empleo. |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven la nivelación de estudios y la certificación de ellos. | Se explicita el rol de la empresa privada como "relación genérica". | |

| | | | |
|---|--|--|---|
| 6. Contrato de Aprendizices | Se define la empleabilidad juvenil como la posibilidad de dotar a la persona de mayores oportunidades de contratación mediante la realización de un curso de aprendizaje que apunta a abordar la problemática del nivel de formación, de educación y de capacitación de jóvenes de sectores populares. | Existe una mirada de la inserción laboral juvenil que la destaca como "un tema complejo". | Se explicita como debilidad del Programa el no asegurar la sustentabilidad de la experiencia laboral. Existe una mirada que cuestiona la existencia de iniciativas públicas focalizadas en el tema juventud y empleo. |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven el nivel de escolaridad, preparación y capacitación para el desempeño laboral. | Se explicita el rol de la empresa privada como "relación directa y utilitaria". | Se reconoce la no-coordinación entre Programas de Empleo. |
| 7. Estrategias Laborales Juveniles | Se define la empleabilidad juvenil como un conjunto de atributos, características y habilidades que una persona tiene y es capaz de desarrollar, las cuales le permiten ser más atractivo para el mercado laboral. | Existe una mirada de la inserción laboral juvenil que la destaca como "difícil". | Se explicitan como debilidades del Programa el contacto "poco fluido" con la empresa privada y falencias de Omil y Omj. Se explicitan como fortalezas del Programa la identificación de habilidades en el sujeto y el correlato de éstas con el mercado. |
| | Se considera relevante para la inserción laboral del joven el que éste sepa identificar sus capacidades y habilidades personales para poder desarrollar en el mercado. | Se explicita el rol de la empresa privada como aquella en la que "sólo han sido cosas puntuales" | Existe una mirada que cuestiona la existencia de iniciativas focalizadas en el tema empleo y juventud. Se reconoce la existencia de una política de empleo no- integral. |

Al analizar el cuadro se puede concluir que en el discurso de los entrevistados a nivel de significado existe una gran coherencia respecto de los elementos que conforman el discurso oficial en torno a la empleabilidad juvenil de cada uno de los Programas de Empleo estudiados, lo que implica que si bien cada estrategia es diversa y heterogénea, ésta guarda relación con el enfoque conceptual a partir del cual cada iniciativa desarrolla sus acciones, las cuales por lo general son de tipo coyuntural y ad-hoc al mercado diluyendo una visión sustentable de la empleabilidad. A su vez, existe consenso en indicar que la empleabilidad es relevante para la inserción laboral del joven de sector popular.

A nivel de prácticas existe el acuerdo de reconocer la inserción laboral de los jóvenes como compleja, pues se trata de jóvenes carentes de conocimientos y herramientas de formación. Lo anterior permite a los Programas trabajar con sus capacidades personales, acercando y/o generando oportunidades de inserción para ellos. En estos principios orientadores los entrevistados coinciden.

En términos de la relación que mantienen con los empresarios, los encargados de los Programas estudiados los coinciden también en reconocer una buena relación con la empresa privada e indicar a ésta como importante para el logro de la experiencia laboral en el joven.

Una de las iniciativas releva el utilitarismo como otro elemento que se conjuga en relación Programa / actores claves del mercado.

En relación al nivel de pertinencia existe coincidencia entre los siete encargados de los Programas estudiados. Ellos reconocen la no-existencia de un trabajo coordinado entre las instancias públicas de empleo y su vez indican que no hay presencia de iniciativas públicas focalizadas en empleo y juventud.

La sustentabilidad de la experiencia laboral aparece como una de las principales debilidades de los Programas estudiados, los cuales reconocen que ésta debe ser potenciada. Asimismo, identifican como el principal responsable de ello a los empresarios, reconocidos como aquellos agentes que permiten mejorar la calidad de vida de los jóvenes al ser parte éstos del mercado laboral.

V. Conclusiones

5.1. A modo de conclusión: algunos consensos

De acuerdo a los antecedentes recopilados en la presente investigación, podemos señalar que una primera conclusión es que nuestra hipótesis única se valida y se

cumple como lo habíamos planteado. En efecto, los Programas de Empleo coinciden en identificar a la empleabilidad juvenil con una mejora de la inserción laboral del joven. Esta semejanza en términos de la significación del concepto en los siete programas estudiados puede atribuirse, ciertamente, a una adecuada entrega y transferencia de elementos comprensivos de la realidad del joven de sector popular por parte de cada una de las iniciativas públicas.

A partir de los contenidos trabajados, es factible levantar algunas conclusiones generales, las cuales no nos parecen rebatidas por los encargados de los Programas de Empleo entrevistados y que, a juicio de la investigadora, parecen estar sujetos a acuerdo al orientar la visión de éstos respecto a la empleabilidad juvenil, a la inserción laboral de los jóvenes de sectores populares y a su relación con el mercado del trabajo, a saber:

(1) En el discurso de los entrevistados existe una gran coherencia respecto al concepto y un acuerdo de reconocerlo como una herramienta para lograr una mejora en la inserción laboral del joven de sector popular.

(2) De igual forma, los programas comparten la idea que los jóvenes de sectores populares presentan dificultades a la hora de querer insertarse laboralmente y a su vez mantienen una distante relación con el mercado del trabajo lo cual puede ser atendible a una situación que remite a su baja acumulación de formación socio-cultural, bajo nivel de contactos o redes, experiencias fragmentadas y marginales, expectativas frente al mercado laboral, estigmatización social y entorno económico negativo que no favorece el desarrollo de sus expectativas laborales.

(3) En este sentido, favorecer el aumento de la empleabilidad en el joven podría permitir el desarrollo de capacidades, competencias y habilidades que, posteriormente, pueden ser volcadas hacia una integración productiva y o social.

(4) Por otra parte, los programas consideran relevante el rol de los actores claves (entiéndase empresa privada, municipio), para favorecer un proyecto e inserción laboral del joven.

(5) Resulta patente la importancia que la mayoría de los programas le asignan al nivel de escolaridad alcanzado, a la obtención de un título y la certificación de estudios para su utilidad y refuerzo de la empleabilidad juvenil.

5.2. Principales hallazgos

De los Programas estudiados podemos observar aspectos sustantivos en cuanto al concepto empleabilidad juvenil y su contribución a la inserción laboral de calidad en jóvenes especialmente de sectores populares. Sobre la base de lo anterior, entregaremos un conjunto de hallazgos que constituyen los resultados principales de la investigación, a saber:

(1) Se observa que en los Programas estudiados un importante número de acciones tendientes al desarrollo de la empleabilidad y al apoyo de la inserción laboral fracasan porque no se prevé la sustentabilidad (a corto o a mediano plazo) de las iniciativas. A partir de esto, y considerando que la sustentabilidad puede operar como medio de verificación de la adquisición o no de un empleo de calidad, se constituyó como una difícil tarea de investigación el intentar conocer y analizar la contribución del concepto empleabilidad juvenil a la inserción laboral de calidad pues las iniciativas estudiadas en su mayoría no poseen mecanismos y procedimientos que permitan monitorear la acción implementada, lo cual abre una interrogante respecto de la ausencia de instrumentos de evaluación en sus diseños. De esta forma, se presume la pérdida de buena parte de la información que se produce, no se profundiza en el análisis de lo que se implementa y se debilitan las proyecciones y posibles impactos de sus acciones.

(2) La urgencia de trabajar coordinadamente choca una realidad en que los Programas de Empleo promueven sus propias iniciativas, estrategias y modelos de gestión.

(3) En un sentido más concreto, cada Programa reduce el significado del concepto empleabilidad juvenil de acuerdo a su modelo de gestión. Por tanto, a nivel de institucionalidad pública no existiría una definición homogénea del concepto empleabilidad sino que diferentes concepciones y enfoques de cómo enfrentar el esfuerzo por dotar a los jóvenes de mejores herramientas para la inserción laboral y una suerte de “competencia” por cuál de ellas es más eficaz en su cometido. Así, mientras algunos Programas se centran exclusivamente en la capacitación mediante cursos subvencionados por el Estado, otros colocan sus recursos en el apoyo de micro emprendimientos o el desarrollo de empleo independiente. Por otro lado, también están los Programas destinados a nivelar estudios y calificar competencias bajo la premisa que elevando la calidad de la educación formal escolar se lograrán mejores resultados en materia laboral.

Bajo este panorama, a la investigadora le parece acertado aventurar una definición del concepto indicando que se trata de un proceso en el que debieran participar activamente los actores del entorno (liceo, municipio, empresas) en la generación de empleos de calidad. La incorporación de estos actores le imprime un sello mucho más diverso a las intervenciones en los territorios pues entregan las visiones y características particulares de cada territorio, con sus propias visiones, cultura o modo de producción: la empresa aportando experiencia en los rubros productivos e indicando sus requerimientos y perfiles de capacitación; el liceo aportando una real preparación o apresto para el mundo laboral, no tan sólo siendo un precario entrenamiento en algún oficio y los municipios incorporando

programas de empleabilidad propios y complementarios con la oferta centralizada e internalizando en sus equipos profesionales una visión común que optimice su gestión de equipo.

Por cierto, que en todo este proceso los jóvenes debieran ser considerados como sujetos con un rol más activo dentro del diseño del Programa y no como meros beneficiarios pasivos, como es papel que juegan hoy en día en el ámbito público. Ese rol más activo puede estar orientado al aporte que los jóvenes pueden hacer para dotar de mayor pertinencia a los contenidos de los programas relacionados con la orientación laboral y el desarrollo de competencias y habilidades laborales.

(4) Muy asociado a lo anterior, en sus discursos los Programas de Empleo se cuestionan la existencia de una variada gama de iniciativas públicas focalizadas en el tema empleo y juventud. Por el contrario, abundan las propuestas dirigidas hacia una formación laboral y productiva de carácter universal mas que a la promoción de estrategias de fortalecimiento a grupos específicos.

(5) Parece relevante considerar un mayor nivel de flexibilización de la oferta programática, evitando modelos que poco se relacionan con las experiencias y el desarrollo económico de cada localidad en donde se ejecutan.

(6) Se señalan importantes debilidades sobre el quehacer y el rol de algunos organismos de intermediación a nivel local (Omil, Omj, Otec's) encargados de la facilitación de redes o contactos y de la capacitación, principal obstáculo para facilitar una posible y futura inserción laboral del joven luego del traspaso de conocimientos y/o prácticas para el desarrollo de oficios.

(7) Asociado a lo anterior, parece pertinente trabajar sobre el entorno del joven, básicamente sobre el rol que cumplen instituciones, actores públicos y sobre todo la empresa privada como principal ente generador de empleo, con el objeto de mejorar la sustentabilidad en el tiempo de las experiencias laborales y de empleabilidad, y garantizar, en mejor medida, la inserción del joven en el mercado laboral.

(8) Parece pertinente reforzar la orientación formativa para el trabajo en espacios como la educación media, sistema que todavía está orientado a una formación universitaria, sin pronosticar la salida de jóvenes estudiantes al mercado laboral de manera inmediata.

Al no reparar en que en la práctica la mayoría de los egresados del sistema educacional (en particular del sistema público municipalizado) desarrollan una trayectoria directa hacia el mercado laboral sin continuación de estudios, esta falta de orientación formativa para el mundo del trabajo provoca que se desperdicie un tiempo que resulta ideal para reforzar algunas competencias y conocimientos relacionados con el ámbito del trabajo que pudieran ser útiles para su mejor inserción laboral en el mercado.

5.3. Sugerencias finales

En ésta, que es la parte final de la presente investigación, y sobre la base de la re-visión de los aspectos más relevantes, se desarrollan algunas propuestas o sugerencias que orientan el enfoque de los Programas de Empleo con respecto a la empleabilidad juvenil y la inserción laboral del joven de sector popular.

En suma, los resultados de esta investigación sugieren que, en primer lugar en materia de sustentabilidad y proyección en el tiempo de la experiencia laboral, se consolide una estrategia que sea funcional al definido hasta ahora por las iniciativas productivas y de inserción desarrolladas al interior de los Programas de Empleo. Se trata de evitar el debilitamiento de la empleabilidad impulsada y ejecutada por el modelo formativo y asesorar a través de un mecanismo de seguimiento cada estrategia que haya sido consolidada a través del programa.

A su vez, se sugiere reducir el modelo de formación e inserción laboral y focalizar programas dirigidos al apoyo del empleo juvenil y al desarrollo de competencias con aplicabilidad múltiple y no tanto sobre la formación en un oficio único del que no se tiene la certeza de su real demanda en el mercado del trabajo. En este sentido favorecer proyectos de vida (de autosustento) más que proyectos laborales productivos en el sentido estricto podrían permitir el desarrollo de capacidades en el joven que posteriormente pueden ser volcadas hacia una integración laboral.

De igual manera, se sugiere enfocar la formación de competencias de empleabilidad considerando las necesidades concretas de los territorios, lo cual podría favorecerse con acciones locales que fomenten la asociatividad en proyectos laborales y /o comerciales factibles de ser desarrollados por jóvenes tanto en un entorno urbano como rural.

Parece relevante, desarrollar iniciativas de empleo con un mayor nivel de descentralización y fijación en los territorios, respondiendo a particularidades de cada localidad y así aportar a que estos esfuerzos logren un mayor nivel de éxito.

Por cierto, que parece necesario una mayor coordinación, profesionalización y consolidación de actores locales (Omil, Omj, Otec's) que hasta ahora han jugado un rol débil en torno al proceso de empleabilidad juvenil, dejando toda alternativa de inserción a las posibilidades que ofrece el mercado que por lo general son poco atractivas en términos de salarios y con escasa o nula proyección laboral.

Finalmente, se sugiere favorecer y realizar esfuerzos desde el Liceo para el logro de una adecuada transición e inserción en el mercado del trabajo, dotando a los alumnos de enseñanza media de competencias laborales que pueden ser útiles al momento de enfrentar el mercado del trabajo.

Bibliografía

1. Abdala, Ernesto, 2004. ***Formación y Empleabilidad de Jóvenes en América Latina***. En: ***Identidades y Formación para el Trabajo***. Cinterfor/OIT.

2. Abdala, Ernesto, 2005b. **Formación Profesional: La Visión Regional**. En: **Juventud y Empleo**, presentación realizada en seminario regional “Inserción laboral de los jóvenes: análisis, retos y propuestas”, Cepal, julio 2005.
3. Aguilar, José, 1999. **Entrevista en profundidad**. Editorial Lumen/Humanitas. Argentina.
4. Alonso, Luis, 1995. **Sujeto y Discurso: el lugar de la entrevista abierta en las técnicas de la sociología cualitativa**. En: **Delgado y Gutiérrez. Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales**. Editorial Síntesis. España.
5. Álvarez, Carlos; Ibáñez, Sergio y Sepúlveda, Leandro, 2000. **Estrategias de Búsqueda de Empleo de los Jóvenes Estudiantes Secundarios de la Región Metropolitana**. Volumen I. Análisis Cualitativo. Documento de Trabajo N°4. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, Cide.
6. Aparicio, Luis.2005. Incentivos Legales para la Contratación de Jóvenes. En: **presentación realizada en seminario regional “Inserción laboral de los jóvenes: análisis, retos y propuestas”, Cepal, julio 2005**.
7. Aro, Pekka, 2002. **Empleo y Formación de Jóvenes**. En: **Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional: Trabajo Decente y Formación Profesional. N° 151**. Cinterfor/OIT. Disponible en sitio web: www.cinterfor.org.uy/jovenes/nov/boltem/trabdec, doc (Mayo 12, 2004)
8. Beck, Ulrich, 1999. **Extracto Café Diálogo Los jóvenes y el Riesgo**. En: **La juventud en el Triángulo de las Bermudas**. Ediciones Interjuven.
9. Bilbao, Andrés, 2000. **Trabajo, Empleo y Puesto de Trabajo**. En: **Revista Política y Sociedad N°34**. Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Madrid.
10. Brunet, Ignasi, Pastor, Inma, 2004. **Formación, Empleabilidad y Desigualdades Sociales**. Disponible en sitio web: www.ase.es/comunicaciones/2%5B1%5D.3.2.%20Brunet%20y%20Pastor.doc - (Mayo, 25, 2004).
11. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, Cide, 2004. **Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y Adultos Jóvenes en Chile**. Disponible en sitio web: <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/CIDE.pdf> (Mayo, 25, 2005)
12. Cinterfor, 2004. **La cuestión de la empleabilidad**. Disponible en sitio web:<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/iii.htm> (Diciembre 1, 2004).
13. Cinterfor, 2001. **El Enfoque de la Competencia Laboral**. Manual de Formación. Cinterfor/OIT.
14. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal, 1998. **Panorama Social de América Latina, 1997**
15. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal, 2000. **Las Mujeres Chilenas en los Noventa. Hablan las Cifras**. Disponible en sitio web:<http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/5/LCG2105/LBC-57.pdf> (Junio, 20, 2004)
16. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal 2004. **La juventud en Iberoamérica. Tendencias y Urgencias**. Disponible en sitio web:http://www.eclac.cl/publicaciones/DesarrolloSocial/0/LCL2180PE/CEPAL_OIJ.pdf (Febrero, 15, 2005)

17. Confederación de la Producción y del Comercio, CPC, 1999. **Propuestas para el Fomento del Empleo Juvenil**. LOM ediciones.
18. Duarte, Claudio, 2003. **¿Juventud o Juventudes? Versiones, Trampas, Pistas y Ejes para Acercarnos Progresivamente a los Mundos Juveniles**. Disponible en www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre2/_2003/drogas/modulo4/clase2/textos/juventud.htm (Agosto 8, 2004)
19. Ducci, María Angélica, 1998. **La Formación al Servicio de la Empleabilidad**. En: **Boletín N°141, enero-abril de 1998**. Cinterfor/OIT Disponible en sitio web: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/142/pdf/bo142a.pdf> (Abril 21, 2005)
20. Ferraro, Ricardo, 1999. **La Marcha de los Locos: Entre las Nuevas Tareas, los Nuevos Empleos y las Nuevas Empresas**. Fondo de Cultura Económica, México.
21. Figueroa, Rodrigo, 2003. **Desempleo y Precariedad en la Sociedad de Mercado**. Programa de Estudios, Desarrollo y Sociedad, Predes, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
22. Figueroa, Rodrigo, 2004b. **Extracto Presentación Empleabilidad y Rearticulación de la Relación entre Trabajo y Sociedad: Notas para una Discusión**. Interjoven, 2004. Disponible en sitio web <http://www.interjoven.cl/pdf/seminario-rfigueroa.pdf> (Diciembre 15, 2004)
23. Fitoussi, Jean Paul; Rosanvallon, Pierre, 1997. **La Nueva era de las Desigualdades**. Ediciones Manantial.
24. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Flacso, 2004. **Inserción Laboral de Jóvenes y las Experiencias de Políticas Públicas. El Caso de Chile. Informa Final**. Disponible en sitio web: <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO-CHI.pdf> (Mayo 19, 2005)
25. Fundación Chile, 2003. **Programa de Competencias Laborales de Fundación Chile, 2003**. Disponible en sitio web: <http://www.fundipe.es/Formatos%20PDF/FOLLEMPLE%20seguro.pdf> (Junio 15, 2004)
26. Giroux, Henry, 1996. **Educación Posmoderna y Generación Juvenil**. En: **Revista Nueva Sociedad N°146**. Caracas, Venezuela.
27. Guerra, Roberto, 2004. **Jóvenes y Empleo: Entre la Oferta y la Demanda**. Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes, Sedej. Disponible en sitio web: <http://www.interjoven.cl/pdf/jovenes-empleo.pdf> (Marzo, 14, 2004)
28. Guzmán, Virginia; Irigoin, María Eugenia, 2000. **La Empleabilidad y la Ciudadanía**. Cinterfor/OIT.
29. Hernández, Juan Carlos, 2001. **Educación en Competencias: La Experiencia de la Corporación Paisajoven de Colombia**. En: **Capacitación Laboral de Jóvenes**. Boletín N°150. Cinterfor/OIT.
30. Hopenhayn, Martín. 2005. **La difícil integración social de la juventud**. En: **presentación realizada en seminario regional "Inserción laboral de los jóvenes: análisis, retos y propuestas"**, Cepal, julio 2005.
31. Ibáñez, Sergio. 2003. **Inserción Laboral Juvenil**. En: **Jóvenes a la Vista**. Ediciones Interjoven.
32. Interjoven, 2003. **Proyecto Piloto Estrategias Laborales Juveniles**. Proyecto de Asistencia Técnica INJUV-FOSIS-GTZ.

33. Instituto Nacional de Juventud, 2002. **Tercera Encuesta Nacional de Juventud**, Gobierno de Chile.
34. Instituto Nacional de la Juventud, 2002b. **Condiciones Mínimas de Inclusión Social Juvenil: Elementos Fundamentales para la Construcción de una Política Pública de Juventud**. Documento de Trabajo N° 4. Departamento de Coordinación Intersectorial. Injuv.
35. Instituto Nacional de Juventud 2004. **Cuarta Encuesta Nacional de Juventud** Gobierno de Chile.
36. Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 1996,1997, 2000, 2001, 2003 y 2005.
37. Jacinto, Claudia; Javier, Lasida; Ruétalo, Jorge y Berruti, Elcira, 1998. **Formación para el Trabajo de Jóvenes de Sectores de Pobreza en América Latina**. En: **Por una Segunda Oportunidad; la Formación para el Trabajo de Jóvenes Vulnerables**. Cinterfor/OIT.
38. Kaleido Consultores, 2004. **Estudio sobre Requerimientos de la Demanda Laboral. Informe Final**. Disponible en sitio web: <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf> (Julio, 17, 2005)
39. Katzman, Rubén, 2002. **Convergencias y Divergencias: Exploración sobre los Efectos de las Nuevas Modalidades de Crecimiento sobre la Estructura Social de Cuatro Áreas Metropolitanas de América Latina**. En: **Trabajo y Ciudadanía: Los Cambiantes Rostros de la Integración y Exclusión Social en Cuatro Áreas Metropolitanas de América Latina**. Editor Fernando Erradonea, Montevideo.
40. Lamaitre, María José, 1992. **La Problemática de los Jóvenes**. En: **Estado y Actores**. Cuadernos del Foro 90 N°4. Corporación para el Desarrollo. Cinde.
41. Larraechea, Ignacio; Guzmán, Andrea, 2003. **Desempleo Juvenil en Chile: Desafíos y Respuestas a la Luz de la Evolución en los Años 90**. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
42. Margulis, Mario,1996. **La Juventud es más que una Palabra**. Ediciones Biblos. Buenos Aires.
43. Maruani, Margaret, 2000. **De la Sociología del Trabajo**. En: **Revista Política y Sociedad. Universidad Complutense. Madrid**.
44. Mascareño, Aldo, 2004. **Integración o Inclusión. ¿Cuál es la alternativa para las políticas de juventud?**. En: **Presentación de la Cuarta Encuesta Nacional de Juventud**. INJUV.
45. MIDEPLAN, 2002. **Estrategias de Intervención Integral a favor de Familias en Extrema Pobreza**. Secretaría Ejecutiva Chile Solidario. Santiago de Chile.
46. MIDEPLAN, 2003b. **Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Principales Resultados de Empleo**.
47. MINEDUC, 2001. **Informe Ejecutivo del Texto de Investigación sobre el Impacto de la Formación Dual en Chile**. *Formación Dual: un desafío para Chile*.
48. Montañés, Manuel.2005. **Introducción al análisis e interpretación de los textos y discursos**. Disponible en sitio web: <http://www.acsur.org/acsur/destacamos/tomamos/publica.htm>. (Julio, 25,2004).
49. Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2004. **Informe de Empleo Primer Semestre**. Disponible en sitio web: <http://www.oitchile.cl/activida/act15.pdf> (Marzo14, 2005)
50. Ottone, Ernesto, 1996. **De Cómo Estar sin Dejar de Ser. Notas Acerca de la Competitividad, Educación y Cultura**. En: **Revista Nueva Sociedad N°146**. Caracas.

51. Pérez, Ana María, 2004. *Los Jóvenes y el Trabajo. Un Estudio sobre Representaciones Sociales*. Disponible en sitio web: <http://www.campus-oei.org/valores/monografias/monografias04/reflexion03.htm> (Abril, 19, 2005)
52. Ortí, Alfonso, 1999. *La Confrontación de Modelos y Niveles Epistemológicos en la Génesis e Historia de la Investigación Social*. En: *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en las Ciencias Sociales*. Delgado, Juan Manuel; Gutiérrez, Juan, Editores. Proyecto Editorial Síntesis Psicología. Madrid.
53. Ortí, Alfonso, 1986b. *La Apertura y el Enfoque Cualitativo o Estructural: La Entrevista Abierta y la Discusión de Grupo*. En: *El Análisis de la Realidad Social. Métodos y Técnicas de Investigación*. García Fernando, Manuel; Ibáñez, Jesús; Alvira, Francisco. (Comp.). Alianza Editorial.
54. Pugliese, Enrico, 2000. *Qué es el Desempleo*. En: *Revista Política y Sociedad* N°34. Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Madrid.
55. Ramírez, Jaime, 2001. *La Formación Laboral de Jóvenes Desempleados. Necesidad de una Estrategia Consistente y de un Marco Institucional Sostenible*. En: *Capacitación Laboral de Jóvenes*. Boletín N° 150. Cinterfor/OIT.
56. Rico, Nieves, 2004. *El Trabajo de las Mujeres. Amenazas, Seguridades y Necesidad de Políticas Públicas. Notas para un Debate*. Disponible en sitio web: www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/nievesrico.pdf (Agosto, 5, 2004)
57. Rodríguez, Gregorio; Jarder, Gil; García, Eduardo, 1999. *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe. Málaga.
58. Samaniego, Norma, 2002. *Las Políticas de Mercado de Trabajo y su Evaluación en América Latina*. En: *Serie Macroeconomía del Desarrollo* N°19. División de Desarrollo Económico. Cepal.
59. Scholnick, Mariana, 2002. *Otra Mirada al Desempleo Juvenil*. En: *Ventana Central. Trayectorias y Travesías Juveniles en el Cono Sur*. Revista de Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de juventud Editores.
60. Sepúlveda, Leandro, 2001. *El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico*. En: *Revista Digital Umbral 2000*, N°8, enero 2002. Disponible en sitio web: <http://www.reduc.cl/reduc/sepulveda.pdf> (Agosto, 19, 2004)
61. Sepúlveda, Leandro, 2004b. *Volver a Intentarlo: Proyecto Educativo-Laboral de Jóvenes Adultos Sociales*. En: *Revista Última Década*. N°21. Valparaíso, Viña.
62. Servicio de Capacitación y Empleo, Sence, 2004. *El Sistema de Capacitación en las Empresas Vía Franquicia Tributaria. Estudios Sence 2004*. Disponible en sitio web: http://empresas.sence.cl/documentos/sist_cap.pdf (Agosto, 15, 2004).
63. Steigler, Horst, 2000. *La Juventud en el Triángulo de las Bermudas*. Ediciones Interjoven.
64. Silveira, Sara, 2001. *Juventud y Género: Formación y Opciones Educativas*. En: *Los Jóvenes y el Trabajo. La Educación Frente a la Exclusión Social*. Pieck, E (coord.). Cinterfor/OIT.
65. Stake, Robert, 1999. *Investigación con Estudio de Casos*. Ediciones Morata, Madrid.
66. Tokman, Víctor, 2003. *Desempleo Juvenil en el Cono Sur. Causas, Consecuencias y Políticas*. Ediciones ProSur Opciones.

67. Tokman, Víctor, 1997b. ***El Trabajo de los Jóvenes en el Post-Ajuste Latinoamericano.*** Disponible en sitio web: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/cint/jfe/res1/> (Septiembre, 13,2004)
68. Van Dijk, Teun, 2000. ***El Discurso como Estructura y Proceso.*** Editorial Gedisa. Barcelona.
69. Weller, Jürgen, 2003. ***La Problemática Inserción Laboral de los y las Jóvenes.*** En: **Serie Macroeconomía del Desarrollo.** N°28. División de Desarrollo Económico. Cepal.

.



