

INFORME DE EVALUACION JULIO DE 2009

Evaluación de resultados
Programa Doncel. Cohorte 2008

Consultora: Sonia Vidal
Fecha de elaboración: 24 de julio 2009.

Contenido

EL PROGRAMA DONCEL	2
EL ESTUDIO DE EVALUACIÓN	3
RESUMEN EJECUTIVO	4
LOS RESULTADOS	6
Características de los jóvenes bajo estudio	6
Hábitat y tiempo de residencia institucional	7
Trabajo	7
Condición de actividad e itinerarios laborales	7
Contrato	10
Beneficios	10
Ingresos	11
Las tareas	12
Satisfacción con el empleo, la remuneración y su utilización	12
Los desocupados y los inactivos	13
Educación y trabajo	15
Las habilidades psicosociales y de búsqueda laboral	16
Las redes sociales	19
Perspectivas de los jóvenes sobre el trabajo y su desarrollo personal	21
Características de los jóvenes participantes del grupo focal	21
Significados del trabajo	22
Los criterios de valoración del trabajo	23
Cambios en el desarrollo personal	26
Habilidades psicosociales	26
Habilidades para la búsqueda laboral	27
Notas finales sobre el trabajo y desarrollo personal de los jóvenes	29
CONCLUSIONES	30
CUADROS ANEXOS	33

El programa Doncel

El objetivo del programa es incrementar las oportunidades de integración sociolaboral de jóvenes que viven en instituciones a través de la promoción de estrategias conjuntas y del desarrollo de acciones concretas de responsabilidad social de referentes del sector privado y del sector público argentinos. Está dirigido a jóvenes de 7 a 21 años que residen en Instituciones de la Argentina y se desarrolla a través de una Red donde distintos actores ofrecen oportunidades de trabajo, capacitación para el empleo y pasantías laborales para facilitar la integración de los jóvenes.

Los objetivos específicos son: i) **Contención**: trabajar con los jóvenes los temas específicos relacionados con el proceso de egreso de la institución y la búsqueda laboral; ii) **Proyección**: acompañar a los jóvenes en la construcción de un proyecto de vida sociolaboral; iii) **Multiplicación**: ampliar la gama de ofertas laborales para esta población; iv) **Capacitación y Orientación**: lograr que los jóvenes adquieran capacitación y experiencia concreta en el terreno laboral; v) **Sensibilización**: hacer conciente al sector privado sobre la importancia de realizar acciones de responsabilidad social no asistencialistas dirigidas a jóvenes en situación de vulnerabilidad social, y vi) **Establecimiento de redes**: constituir una red de organizaciones de diferentes sectores que sostengan y acompañen a los jóvenes en el camino hacia la inclusión.

El trabajo junto a los jóvenes se organiza en cuatro etapas. Primero, se conforma un grupo de trabajo de 15 jóvenes que participan en **Talleres de Orientación y Reflexión** en los que realizan actividades de orientación ocupacional y proyección personal para facilitar su inclusión en el mundo del trabajo. Luego, asisten al **Centro de búsqueda y acompañamiento para el trabajo**, espacio en el que se pone en práctica de las acciones de búsqueda de trabajo y acompañamiento de las iniciativas laborales. Todos los jóvenes realizan además un Taller de dos jornadas de "Herramientas específicas para la búsqueda de empleo" dictado por una consultora de Recursos Humanos y entrevistas de selección de personal con el objetivo de quedar incluidos en la base de datos de la consultora y recibir ofertas laborales. Posteriormente, los jóvenes realizan **Actividades Concretas de Integración** con el objetivo de que puedan adquirir experiencia concreta para el mundo del trabajo y formarse aumentando su empleabilidad. Dichas actividades son las prácticas laborales, que están orientadas a tareas básicas propias de un primer empleo. Esas prácticas se realizan en empresas durante tres meses con el acompañamiento de tutores, y se desarrollan en áreas administrativas, de atención al público y mantenimiento entre otras. Las capacitaciones técnicas como ofimática, reparación pc, inglés, maquillaje. Como resultado de esta etapa se fortalecen los vínculos de los jóvenes con otras organizaciones de la comunidad, atenuando los efectos de aislamiento que genera la institucionalización.

Durante los meses de duración del proyecto se realiza un **seguimiento y un acompañamiento individual** de los jóvenes en las actividades que llevan adelante a través del Programa. Al mismo tiempo, el equipo técnico del Proyecto realiza entrevistas mensuales de seguimiento con los tutores de prácticas laborales para evaluar la evolución del joven y facilitar el establecimiento del vínculo laboral.

El estudio de evaluación

A fin de valorar los logros del programa Doncel luego de su ejecución, Amartya decidió la realización del presente estudio de evaluación sobre la población de jóvenes¹ que participaron del programa en el año 2008.

Para saber en qué medida el programa incrementó las oportunidades de integración sociolaboral de los jóvenes egresados, se indagaron los cambios en:

- el empleo en cantidad y calidad,
- los ingresos laborales
- las habilidades psicosociales (confianza en si mismo, comunicación y relación con otro, etc.) y de búsqueda laboral.
- el capital social

El estudio comprendió la aplicación de una encuesta estructurada a 45 jóvenes que iniciaron el programa entre abril y octubre del 2008. El momento de la encuesta fue entre marzo y abril del 2009, en promedio a 8 meses después de iniciado el programa.

	2008								2009				
	abril	mayo	junio	julio	agosto	septienn	octubre	noviem	diciem	enero	febrero	marzo	abril
ingreso													
egreso													
encuesta													

Se apeló a una estrategia comparativa de los resultados entre la encuesta del programa que se administraba a cada joven que ingresaba al mismo -entre abril 2008 y octubre 2008 y la encuesta de egresados aplicada entre marzo y abril del 2009.

La encuesta a egresados fue diseñada para permitir la comparación con datos de la línea de base y aportar otras variables que facultaran profundizar el análisis tales como beneficios percibidos en el empleo, motivos por los cuales no trabajan o no buscan trabajo. El estudio se complementó con la realización de un grupo focal con la finalidad de enriquecer los análisis realizados a partir de los resultados cuantitativos.

Algunas variables tales como las características del empleo, los mecanismos de búsqueda laboral, etc. fueron examinadas al inicio y al egreso del programa, tomando en consideración dos grupos en la línea de base: por un lado los jóvenes que trabajaban al comienzo del programa (ocupados). Por otro lado, los jóvenes que denominamos **con experiencia laboral** y que está conformado por los ocupados al inicio, y por los que no trabajan al inicio pero habían tenido un trabajo. Esta decisión respondió a la disponibilidad de datos del grupo con experiencia laboral, lo que permitía enriquecer los análisis ex antes y ex post.

Jóvenes con experiencia laboral { Jóvenes que trabajan al inicio del programa
y
Jóvenes que no trabajan al inicio pero que tuvieron un trabajo en el pasado

¹ A lo largo del estudio nos referiremos a “los jóvenes” o a “los participantes” para aludir al grupo que incluye jóvenes mujeres y jóvenes varones.

Resumen ejecutivo

El presente estudio evaluó entre marzo y abril del 2009 los resultados del Programa Doncel sobre 45 jóvenes que participaron durante el año 2008, llegando a las siguientes conclusiones²:

Una notorio incremento en el número de jóvenes ocupados entre el inicio del programa y al momento de la encuesta (31 puntos porcentuales de diferencia); seguido de una disminución de los jóvenes que están inactivos (24 puntos) y una leve disminución de la desocupados (7 puntos). Mejoran más su condición de actividad los varones (al egreso 73.7% varones ocupados versus 34.6% de mujeres) de 18 años con relación al promedio de edad.

Los itinerarios laborales de los jóvenes construidos a partir de la comparación de la situación laboral de cada joven al inicio del programa -entre abril y octubre 2008- y al momento del estudio -en marzo/abril del 2009-, señalan que el **37.8% de los egresados realizan itinerarios hacia la ocupación** (17/45 casos), es decir comenzaron el programa desocupados o inactivos y, ocho meses después -en promedio- se encuentran ocupados. El mismo porcentaje de jóvenes mantiene la condición de actividad de inicio (estaban y continúan ocupados, desocupados o inactivos); 17.8% de los jóvenes presenta itinerarios hacia la desocupación (8/45).

Los egresados empleados se insertan en empleos de calidad ya que el 77,2% (17/22 casos) tienen un contrato registrado (permanente o temporario), resultado que contrasta fuertemente con el dato nacional sobre la precariedad laboral, que, según estimaciones, afectaba entre 2004 y 2006 al 85.6% de los jóvenes de entre 19 y 24 años de Argentina. El acceso a un empleo registrado implica para el joven trabajador los beneficios de la protección social así como los beneficios de los otros componentes del salario (vacaciones, aguinaldo, plus por horas extras, etc.).

La mayoría de los jóvenes empleados está satisfecho con su empleo (72.7%), ya sea por las buenas relaciones interpersonales establecidas en el ámbito laboral, la tarea desempeñada, la disponibilidad de tiempo o el tipo de contrato. El **ingreso obtenido por trabajo** se destina generalmente para cubrir gastos personales (86.4%), seguido para ahorrar (45.5%).

El 68.2% de los empleados egresados consiguieron su actual empleo través del programa, lo que ubica a éste como actor clave en los itinerarios laborales de los jóvenes vinculándolos a trabajos de calidad.

El 62% de los jóvenes realizó una práctica laboral. Esta experiencia ayudó sobretodo a **adquirir las conductas valoradas positivamente en el contexto laboral, correctas para manejarse en un trabajo y ganar experiencia** (42.9% respectivamente). Estas experiencias son además valoradas positivamente por los jóvenes cuando el empleador les brinda un buen trato, es paciente, promueve la integración grupal y facilita los aprendizajes.

El 63% de los egresados desocupados e inactivos tuvieron un trabajo antes del momento de la encuesta. Aparecen como principales motivos de cese la finalización de un trabajo temporario, situaciones laborales vinculadas a la precariedad del trabajo (malas condiciones laborales, mal pago) y motivos personales (matrimonio/embarazo). Los jóvenes **desocupados vinculan la dificultad de insertarse laboralmente a carencias individuales (falta de experiencia) o características personales (no ser responsable).**

² Los datos que se presentan a lo largo del estudio están expresando en porcentajes a fin de facilitar la lectura de los mismos. No obstante se advierte sobre las limitaciones de su interpretación teniendo en cuenta el tamaño reducido de la muestra de casos.

El **62.5% de los jóvenes egresados asisten a un establecimiento educativo**, el 40.6% combina estudio con trabajo; mientras que los jóvenes inactivos se encuentran en su mayoría estudiando (7/9 casos); 17.8 % de los egresados no completaron el nivel medio y están fuera del sistema educativo (8/45 casos) y el 68.9% de los egresados que estudian presentan un rezago educativo de 2 años o más para completar su educación de nivel medio.

Más allá de la condición de actividad de los jóvenes, los significados del trabajo para los jóvenes son múltiples y entre ellos, prima la concepción del trabajo como responsabilidad (en el sentido de tener conductas adecuadas al rol esperado), como espacio de aprendizaje y como espacio de relación con otros.

Las **características distintivas de un buen trabajo** para los jóvenes tienen que ver con los elementos que definen la relación laboral legal (contrato registrado y los beneficios que esta comprende: protección contra accidentes, salud, etc.); la posibilidad de realización personal (aprendizaje, crecimiento); con una remuneración acorde con la tarea, con las condiciones laborales relativas al horario de trabajo (que permita conciliar el trabajo con el estudio u ocuparse de otras actividades para uno mismo) o el respeto de las condiciones pactadas (que sea el trabajo que “te corresponde” en función de lo acordado).

Los elementos que definen un buen trabajo tienden a diferenciarse según el sexo de los participantes. Los varones parecen darle mayor importancia a la remuneración, mientras que las mujeres al gusto por la tarea y al aprendizaje. Asimismo las mujeres señalan como característica de un buen trabajo las inequidades de género en el plano de roles laborales, que no aparece en el discurso de los varones.

El **fortalecimiento o aprendizaje las habilidades psicosociales así como de las habilidades específicas** para la búsqueda laboral son valorados como aspectos centrales del Programa. La autoestima o confianza en sí mismo y la autovaloración en situaciones difíciles es una habilidad que es clave en los cambios de los jóvenes. Asimismo, la identificación de los deseos e intereses, como el conocimiento sobre sus derechos laborales y un cambio de actitud en una entrevista laboral son los principales cambios operados a partir del programa.

El **grupo de pares con una historia de vida común** en los hogares, **el acompañamiento en la búsqueda y la experiencia del primer trabajo** son las variables que identifican como más importantes en la evaluación del Programa.

El momento de búsqueda de trabajo es señalado por los participantes como un momento clave en sus vidas. Terminar la secundaria y no saber qué hacer, la transición a la adultez, tener una historia de vida en el hogar son todas características que dificultan este pasaje y para los jóvenes el acompañamiento se torna una dimensión central.

Los resultados

Características de los jóvenes bajo estudio

Los 45 jóvenes encuestados son en un 57,8 %³ mujeres (26 casos) y 42,2% varones (19); nacidos en la Argentina (93%), son solteros o no viven en pareja – salvo un caso- y el 84%⁴ no tiene hijos.

Edad en el momento de la encuesta:

- 57% tienen entre 18 y 19 años, siendo los jóvenes de 18 años el grupo con mayor representación en la muestra (42,2%);
- 25 % tienen 20 años;
- 13,3% son menores de edad (17 años) y el 6,6% tienen entre 21 y 23 años.

Edad de los encuestados al inicio y al egreso

Edad	el inicio		al egreso	
	total	%	total	%
16	4	8,9	-	-
17	14	31,1	6	13,3
18	14	31,1	19	42,2
19	10	22,2	6	13,3
20	2	4,4	11	24,4
21	1	2,2	1	2,2
22 y 23	-	8,9	2	4,4
Total	45	100,0	45	100,0

Los egresados realizaron las actividades de integración en la siguiente proporción:

- 62.2% hizo una práctica laboral (28/45)
- 35.6% asistió a un curso (16 casos)
- 28.9% hizo una práctica y un curso (13 casos)
- 1 joven no fue derivado a ninguna de las actividades antes mencionadas.⁵

Actividades realizadas por los egresados

	total	%
Práctica	28	62,2
Curso	16	35,6
Rechazo	1	2,2
Total	45	100,0

³ Los datos que se presentan a lo largo del estudio están expresando en porcentajes a fin de facilitar la lectura de los mismos. No obstante se advierte sobre las limitaciones de su interpretación teniendo en cuenta el tamaño reducido de la muestra de casos.

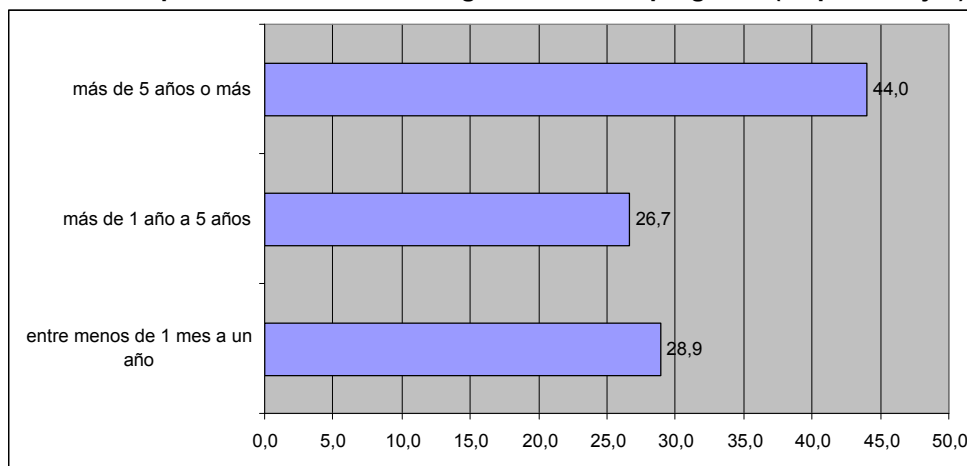
⁴ 7 casos son padres, de los cuales 4 tienen un hijo y 3 casos tienen dos hijos. No se observaron variaciones con respecto al número de hijos respecto de la situación de inicio en el programa.

⁵ El motivo que fue relevado era falta de interés.

Hábitat y tiempo de residencia institucional

Todos los jóvenes encuestados vivían en un hogar institucional cuando ingresaron al programa Doncel. El 28,9% tenía entre menos de un mes a un año de residencia; 26,7% residía entre 1 a 5 años; y el 44% tenía un tiempo de residencia en la institución de 5 años ó más.

Tiempo de residencia en el hogar al inicio del programa (en porcentajes)



(En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

Al momento de la encuesta, **10 jóvenes (22,2%) egresaron del hogar**, y conviven, según los casos, con su pareja, sus hijos, con algún integrante de su familia o con amigos. Un joven vive solo.

Hábitat al egreso

	total	%
en el Hogar	35	77,8
en otra vivienda	10	22,2
Total	45	100,0

Trabajo

Condición de actividad e itinerarios laborales

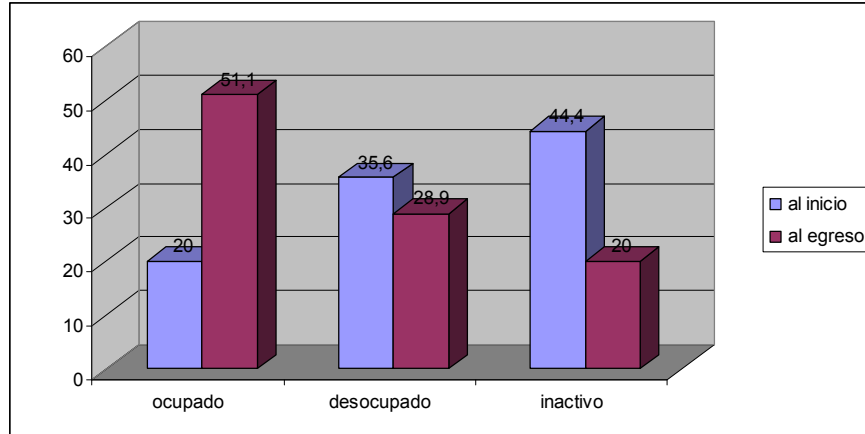
Al inicio del programa el 71,1% (32/45) de los jóvenes tenía experiencia laboral –ya sea porque estaban ocupados al inicio (9 casos) o porque habían trabajado alguna vez pero no lo hacían cuando comenzaron el programa.

De la comparación de la condición de actividad al inicio y al final del programa, se observa un **notorio crecimiento en el número de jóvenes ocupados** (31 puntos porcentuales de diferencia); seguido de una disminución de los inactivos (24 puntos porcentual de diferencia) y una leve disminución de la desocupados (7 puntos).

Condición de actividad al inicio y al egreso⁶ (en absolutos y porcentajes)

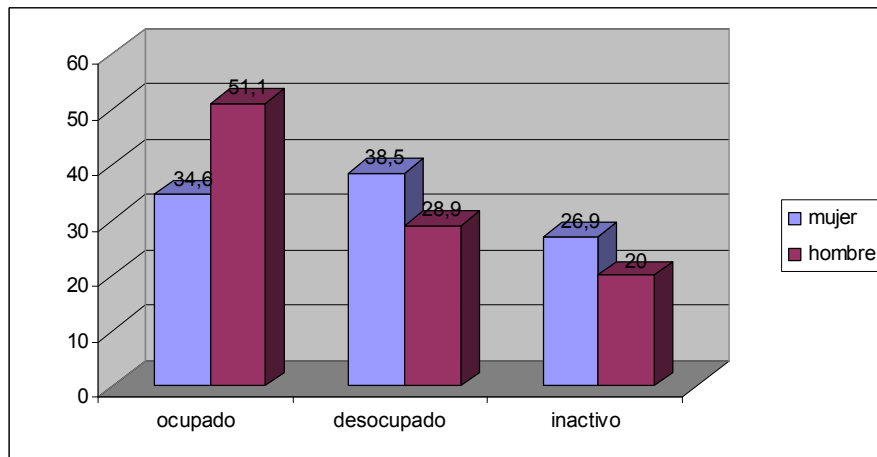
	al inicio		al egreso	
	total	%	total	%
ocupado	9	20,0	23	51,1
desocupado	16	35,6	13	28,9
inactivo	20	44,4	9	20,0
Total	45	100,0	45	100,0

Condición de actividad al inicio y al egreso en porcentajes



Al egreso, la condición de actividad se diferencia según el sexo: del total de ocupados el **73% son varones** (14/23) mientras que las mujeres es de 34.6%. Entre los inactivos las mujeres superan a los varones (26.9 versus 10.5 respectivamente). Asimismo, se observa al egreso que los inactivos son en general, menores de 17 años (según la edad que tenían al inicio del programa), y que ocupados⁷ son mayores de 18 años. **Estos datos indicarían que al egreso mejoraron más su condición de actividad jóvenes varones 18 años con relación al promedio de edad.**

Condición de actividad de los egresados según sexo (porcentajes)



(En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

⁶ A los fines de facilitar la lectura se utilizará la expresión “al egreso” para hacer referencia al momento de la encuesta.

⁷ Para el análisis de la condición de actividad al egreso según la edad se tomó la edad que los jóvenes tenían al inicio del programa.

Condición de actividad de los egresados según edad (al inicio del programa)⁸

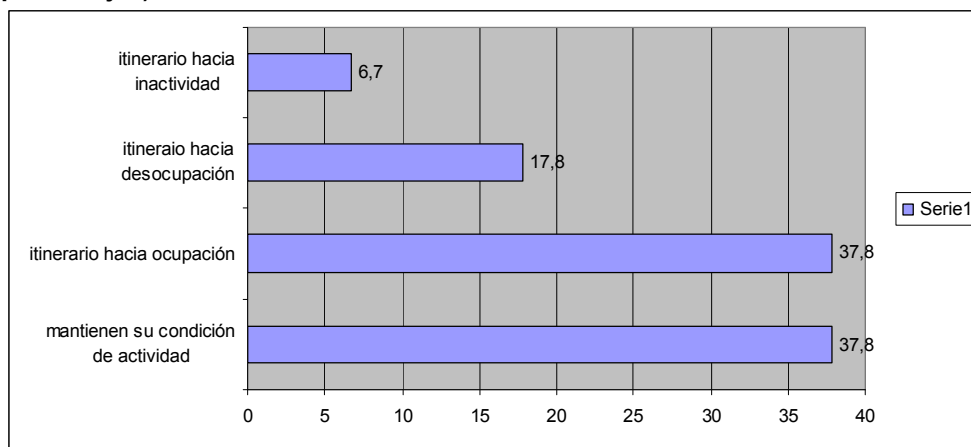
	edad						Total
	16	17	18	19	20	21	
ocupado	1	7	7	6	1	1	23
	25,0%	50,0%	50,0%	60,0%	50,0%	100,0%	51,1%
desocupado	1	3	4	4	1	0	13
	25,0%	21,4%	28,6%	40,0%	50,0%	0,0%	28,9%
inactivo	2	4	3	0	0	0	9
	50,0%	28,6%	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%
total	4	14	14	10	2	1	45
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Al analizarse los cambios en la condición de actividad de cada joven al inicio y al egreso, se distinguen **cuatro tipos de itinerarios** que se describen en el siguiente cuadro:

Tipo de itinerario	al inicio	al momento de la encuesta
i) <i>los que mantienen la condición de actividad que tenían al inicio del programa.</i>	estaba ocupado, desocupado o inactivo	sigue ocupado, desocupado o inactivo
ii) <i>los que cambiaron su condición de actividad hacia la ocupación</i>	estaba desocupado	están ocupados
	estaba inactivo	
iii) <i>los que cambiaron su condición de actividad hacia la desocupación</i>	estaba desocupado	están desocupados
	estaba inactivo	
iv) <i>los que cambiaron su condición hacia la inactividad</i>	estaba ocupado,	están inactivos
	estaba desocupado	

A partir de esa clasificación de itinerarios se desprende que el **37.8% de los jóvenes (17/45 casos) presentan el itinerario hacia la ocupación**; el mismo número de casos hace el itinerario “mantienen su condición de actividad”. En este último itinerario no se observan marcadas diferencias entre los que se mantienen ocupados (13.3%), desocupados (11.1%) o inactivos (13.3) al egreso. Los jóvenes que cambiaron su condición de actividad **hacia la desocupación son el 17.8%** de los casos (8/45), mientras que los que cambiaron hacia la inactividad se reduce a 3 casos (6.7%). **Los itinerarios de los jóvenes dan cuenta de un mayor desplazamiento de los que comenzaron el programa como inactivos hacia la ocupación o hacia la búsqueda de trabajo al egreso.**

Itinerarios laborales de los egresados al inicio y al momento de la encuesta (en porcentajes)



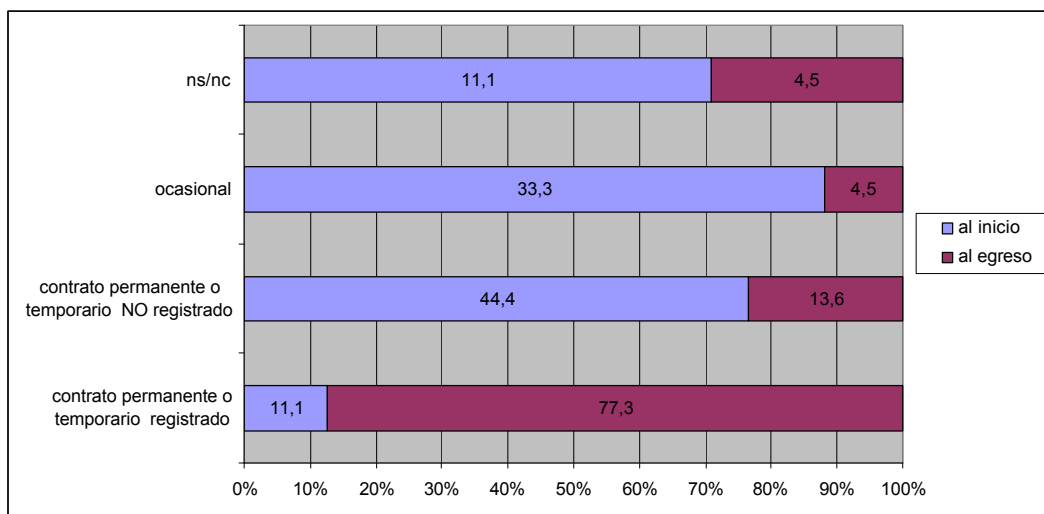
(En anexo cuadro con valores absolutos y relativos)

⁸ Los datos fueron procesados según la edad de inicio.

Contrato

Los jóvenes ocupados al egreso son **empleados u obreros**, salvo 1 caso que trabaja en forma independiente⁹. Al inicio del proyecto solo 1 de los 9 ocupados tenía un contrato laboral registrado; al final del proyecto se observa que **17 casos (77,2% de los egresados) tienen un contrato registrado** ya sea permanente o temporario (12 y 5 casos respectivamente). Solamente 3 casos (13.6%) tienen un empleo no registrado y un caso tiene un trabajo ocasional. **El alto porcentaje de trabajo registrado se torna más impactante teniendo en cuenta la precariedad laboral que afecta a la población juvenil de Argentina, que entre los años 2004 y 2006 alcanzaba el 85,6%**¹⁰.

Contrato de los empleados al inicio y al egreso (en porcentajes)



(En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

Cuando se indaga el tipo de contrato de **los jóvenes que tenían experiencia laboral al inicio del programa**¹¹, se constata nuevamente este cambio en la calidad del trabajo de los egresados ya que solo un joven había podido acceder a un empleo con contrato laboral registrado.

Cabe mencionar que 6 de los 10 jóvenes que al egreso no viven más en el Hogar se encuentran trabajando: 5 de ellos con un empleo de calidad y el otro joven tiene un trabajo independiente.

Beneficios

La tenencia de un empleo registrado conlleva el acceso a los beneficios establecidos por la legislación laboral tales como aportes jubilatorios, obra social, aguinaldo, vacaciones etc. De los 17 egresados empleados que tienen un contrato registrado, el **59% declaran tener todos**

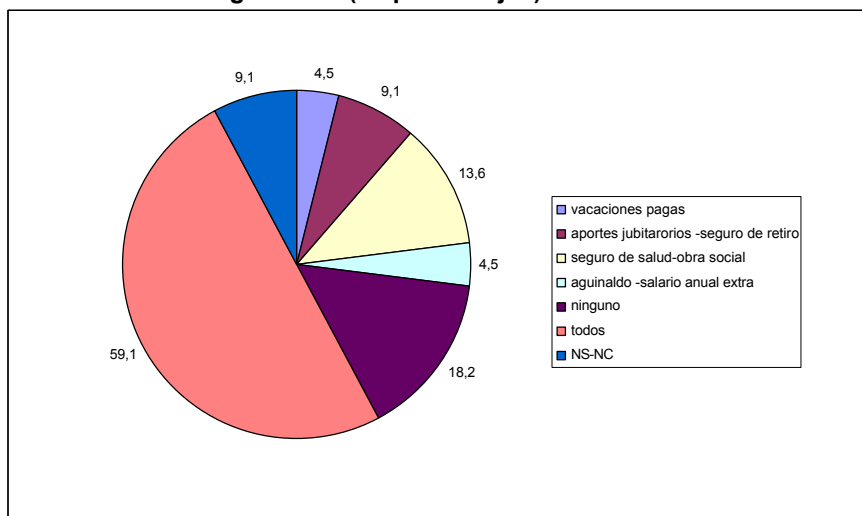
⁹ Al inicio del programa 2 jóvenes eran trabajadores independientes. Al egreso, el joven registrado como trabajador por cuenta propia trabaja en jardinería y como profesor hace menos de un mes. Destina sus ingresos a ahorrar y preferiría no continuar con ese trabajo para buscar uno como empleado. Dada la precariedad que caracteriza al trabajo independiente, es posible que estos jóvenes tengan la expectativa de acceder a un empleo protegido.

¹⁰ Fuente: Qué es ser joven en la Argentina de hoy. Juventudes, demandas y desafíos para las políticas públicas. Cuaderno de trabajo. Instituto Brasilerio de Sociais e Economicas, Instituto Polis, Fundación SES, mayo 2009.

¹¹ Recordemos que este grupo “con experiencia laboral” está formado por los que al inicio del proyecto trabajaban y por los que no trabajaban pero habían tenido una ocupación anteriormente.

esos beneficios¹². El 18,2% de los jóvenes no accede a ningún beneficio (empleados “en negro” y ocasional). El resto tiene como beneficios seguro de salud/obra social o aportes jubilatorios/seguro de retiro.

Beneficios de los egresados (en porcentajes)



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

Ingresos

De la comparación del ingreso laboral nominal mensual al inicio y al egreso, se desprende un incremento del 108.2% y del ingreso hora un incremento del 18.5%. Teniendo en cuenta el cálculo privado relativo de la inflación del 2008¹³ del 20% por un lado, y la suba promedio de salarios en el 2008 del 22,4% según el INDEC¹⁴ por otro lado, no podemos establecer conclusiones suficientemente fundadas con respecto a la evolución de los ingresos. No obstante, podemos avanzar la hipótesis que los egresados mejoraron su ingresos en virtud de que la mayoría de los empleados tiene un contrato registrado, lo que determina –de acuerdo a estudios realizados-¹⁵ remuneraciones superiores en comparación con los que tienen un empleo precario o informal (empleado “en negro” u ocasional).

Ingresos laborales al inicio y al egreso

al inicio		al egreso	
nominal mensual	ingreso hora	nominal mensual	ingreso hora
\$ 510,67	\$ 6,86	\$ 1.063,23	\$ 8,13

¹² Dado que 17 de los 22 egresados declararon un contrato registrado “en blanco” era esperable encontrar el mismo número de casos que declararan tener todos los beneficios en ese empleo, y en el procesamiento se verificaron 13 casos con todos los beneficios. Esta inconsistencia se explicaría por problemas de registro o de comprensión de la consigna en el cuestionario.

¹³ El cálculo privado de una de las consultoras que monitorean indicadores económicos es que la inflación en 2008 fue 20%. Fuente: <http://www.abeceb.com.ar/informes.php?m=334>

¹⁴ El Índice de Salarios reflejó una suba promedio del 22,4% en el 2008 según el INDEC <http://www.pagina12.com.ar/diario/ultimas/20-119389-2009-02-02.html>

¹⁵ Estudio sobre la evolución del mercado de trabajo elaborado por el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la UBA y citado por el diario La Nación http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=945404

Las tareas

Las tareas que realizan los egresados se pueden clasificar a grandes rasgos, en a) las que están vinculadas a la administración y atención al público, b) vinculadas a la gastronomía; c) logística; d) vinculadas a la actividad industrial y, e) servicios domésticos en hogares particulares.

Cuando se examinan las tareas que realizadas al inicio del programa por los jóvenes con experiencia, no se observan cambios sustanciales en el tipo de tareas desempeñadas.

Las tareas de los jóvenes con experiencia laboral y de los egresados

	al inicio		al egreso	
	total	%	total	%
administración/atención al público/ ventas	6	18,7	7	31,8
Gastronomía	6	18,7	4	18,2
Logística	2	6,2	5	22,7
industrial (*)	1	3,1	3	13,6
servicios domésticos a hogares particulares (**)	4	12,5	2	9,1
servicios en mantenimiento	3	9,3		
servicios educativos y recreación	2	6,25		
otro (no se puede clasificar)	8	25	1	4,5
Total	32	100	22	100,0

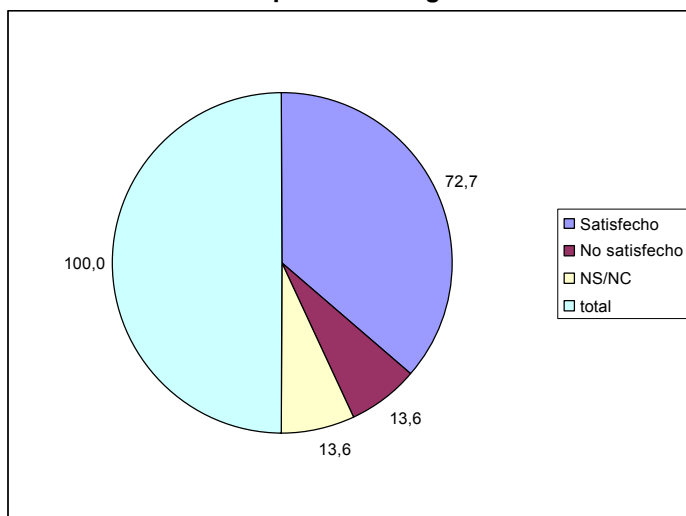
(*) Debido a la descripción somera de algunas ocupaciones, se supone que está vinculada a la actividad industrial.

(**) Debido a la descripción incompleta de la ocupación se supone que está vinculada al servicio doméstico en hogares particulares.

Satisfacción con el empleo, la remuneración y su utilización

El 72.7% de los egresados están satisfechos con su empleo (16/22), aunque no se destaque una razón principal: 4 casos opinan que están satisfechos debido a las "buenas relaciones con mis compañeros/jefe"; 5 casos por "la tarea" o "está relacionado con sus intereses" o "le gusta"; 2 casos por la disponibilidad de tiempo. En cuanto a los motivos de insatisfacción 4 casos mencionan porque gana mal y 1 caso porque no puede crecer. En el capítulo sobre perspectivas de los jóvenes sobre el trabajo y su desarrollo personal, se analizarán con mayor profundidad estas valoraciones a partir de un análisis cualitativo.

Satisfacción con el empleo en los egresados



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

Motivos por los cuales están satisfechos en el empleo los egresados

	total	%
es un trabajo en blanco	1	6,25
gano bien	1	6,25
buenas relaciones con mis compañeros / mi jefe	4	25
otras razones	10	62,5
total	16	100

Otros motivos por los cuales están satisfechos

	total	%
todas las razones positivas (en blanco, gano bien, buenas relaciones, puedo crecer)	2	20
disponibilidad de tiempo	2	20
tarea	2	20
relacionado con intereses, me gusta	3	30
acostumbrada	1	10
total	10	100

Cuando califican sobre una escala numérica su nivel de satisfacción respecto al sueldo percibido el 50% (11/22) los egresados atribuyen un puntaje de entre 8 a 10 puntos (donde 10 es muy bueno). El destino de ese ingreso está principalmente destinado a cubrir los gastos personales (86.4%), seguido a ahorrar (45.5%).

	total	% sobre total casos = 22 (*)
pago mis gastos personales	19	86,4
Ahorro	10	45,5
pago gastos de mi familia	4	18,2
Otros	1	4,5
Total	34	

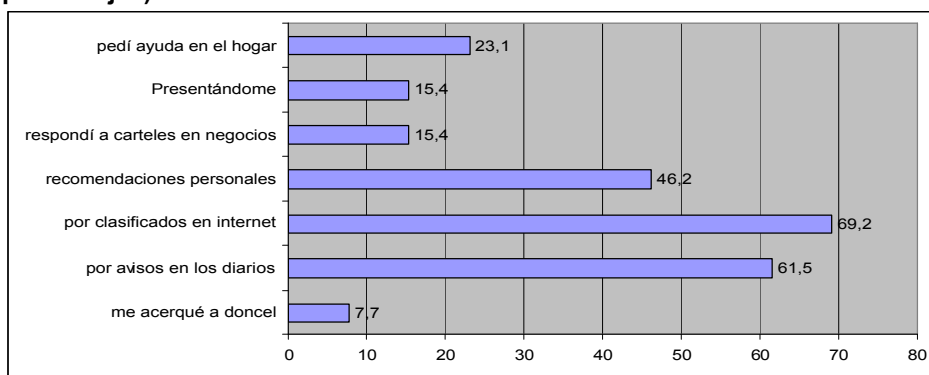
(*) El total de % supera a 100 ya que era una pregunta de respuesta múltiple.

En síntesis, la comparación respecto del número de ocupados y calidad objetiva de los empleos de éstos (contrato, beneficios e ingresos) al inicio y al final del programa, permite inferir que mejoró la inserción laboral de los egresados ya que se incrementó notoriamente el porcentaje de ocupación (31 puntos de diferencia) así como la calidad de los empleos: 77.2% de los empleados tienen un contrato registrado, lo que implica mayores beneficios e ingresos. Al inicio del programa el trabajo no registrado u ocasional, salvo un caso, era la característica predominante de los ocupados así como la de los que tenían experiencia laboral. Finalmente, la inserción de calidad alcanzada va acompañada con valoración positiva desde la perspectiva de los jóvenes empleados ya que 72.7% expresa satisfacción en su empleo.

Los desocupados y los inactivos

Los egresados que están **desocupados** (13 casos) buscan trabajo hace dos meses o menos (8 casos) y utilizan principalmente como mecanismos de búsqueda: internet, los diarios y recomendaciones personales. No se observan casos que recurran a consultoras o bolsas de trabajo.

Mecanismo de búsqueda laboral utilizado por los egresados desocupados (en porcentajes)

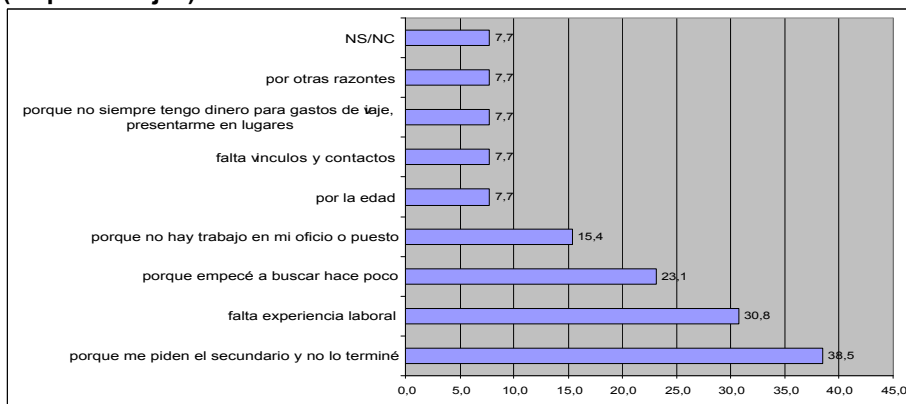


En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

Las principales razones que identifican los jóvenes por las cuales no encuentran trabajo son la **falta del título de secundario completo que es requerido por los empleadores, la falta de experiencia laboral** y/o el corto lapso desde que comenzaron la búsqueda. Un caso menciona como principal razón no ser “responsable”. Como ya se comentó en la presentación de datos sobre la condición de actividad, la mayoría de los desocupados¹⁶ son mujeres.

Las explicaciones de los egresados desocupados ponen énfasis en carencias personales – como la “falta de experiencia”- y en modos de ser, por ejemplo: “no ser responsable”. Los elementos condicionantes de su inserción laboral no se vinculan con causas externas, no controlables (por ejemplo el requisito de título de secundario para tareas que no lo requieren debido a la sobreoferta en el mercado de trabajo¹⁷), sino que por el contrario, se plantean como derivado de las propias características, sean éstas personales o resultado del proceso de escolarización seguido.

Principales motivos por los cuales no encuentran trabajo los egresados desocupados (en porcentajes)



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

En el caso de los **inactivos** (9 casos) no trabajan y no buscan trabajo porque están por comenzar un trabajo, estudiando u otras razones: “no me llamaron”, por “medio a buscar trabajo” o “por vaga”. Se observa en estos casos de egresados inactivos el fenómeno antes

¹⁶ Dos de los jóvenes desocupados se encuentran viviendo fuera del Hogar.

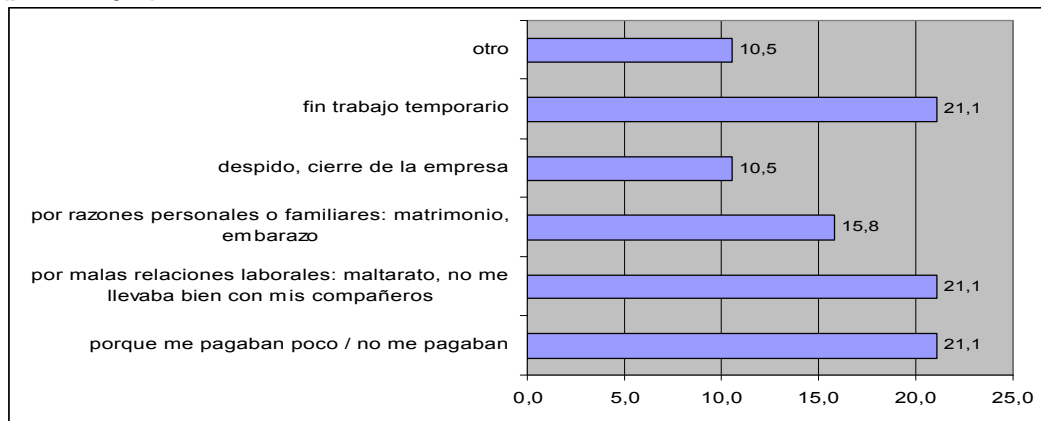
¹⁷ Aquí se hace referencia al denominado efecto “fila”: el orden de oportunidades de obtención de empleo sigue el orden de los niveles educativos y de las competencias acreditadas en los oferentes de trabajo. Cuanto más sobre ofertado está un mercado, más alto es el efecto discriminador de los altos niveles educativos sobre los bajos niveles, con independencia del carácter del puesto de trabajo y la tarea a desempeñar.

comentado sobre los que están ocupados, que atribuyen la dificultad de insertarse laboralmente a causas asociadas a la persona.

Como se verá más adelante, cuando se analiza la educación y el trabajo, se constata que la mayoría de los egresados inactivos¹⁸ está estudiando en el momento de la encuesta.

El **63.6% de los egresados desocupados e inactivos había tenido un trabajo antes de la encuesta** (14/22 casos). Los principales motivos de cese en ese trabajo se refieren a que era un trabajo temporario; causas vinculadas a malas condiciones laborales “me pagaban poco/no me pagaban”; las malas relaciones laborales; motivos personales (embarazo, matrimonio).¹⁹

Motivos de cese en trabajo anterior de los egresados desocupados e inactivos (porcentajes)



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

La rotación en el empleo observada en los egresados estaría vinculada a los puestos de trabajo a los cuales pueden acceder los jóvenes, principalmente aquellos que son de sectores pobres o sectores medios bajos, y que se caracterizan, ya sea por su precariedad laboral y/o malas condiciones laborales, ya sea por contratos el fin de un contrato temporario...

Educación y trabajo

Del total de egresados, el 13.3% (6 casos) tiene el nivel de secundaria completa. El 62.5% de los jóvenes (32 casos) asiste a un establecimiento educativo. Cuando se examina a los jóvenes que estudian según su condición de actividad, se constata que el 40.6% combina estudio y trabajo (13 casos); el resto de los jóvenes que asisten (59.4%) no están trabajando, del cual 21.9% (7/32), son inactivos, El 76.9% de los que jóvenes que no asisten a la escuela se encuentra trabajando (10/13 casos). En el grupo que no estudia al momento de la encuesta, encontramos 8 jóvenes que no completaron sus estudios secundarios (17.8%).

Estudio y trabajo en los egresados

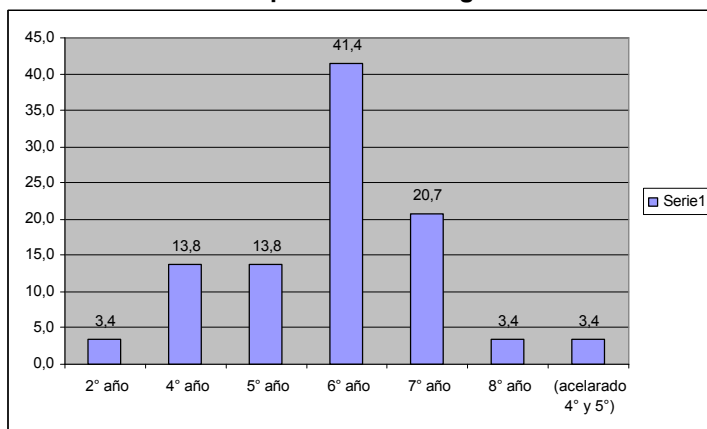
	asiste	no asiste	
ocupado	13	10	23
	40,6%	76,9	51,1%
desocupado	12	1	13
	37,5%	9,1%	28,9%
inactivo	7	2	9
	21,9%	15,4	20,0%
	32	13	45

¹⁸ 2 de los 9 inactivos viven fuera del Hogar, uno con algún integrante de su familia, el otro con su pareja.

¹⁹ En otros motivos un caso hace referencia “la distancia, no podía dormir bien” y el otro alude al fin de un trabajo estacional “era verano”.

El 90.5% de los jóvenes que asisten a un establecimiento educativo cursa el nivel secundario (29 casos); 2 casos cursa el nivel primario y 1 caso cursa el nivel terciario. Cuando se examina, el año educativo de enseñanza media que cursan los jóvenes al egreso, se constata que a la mayoría le faltan dos años o más para completar ese nivel educativo. Estos datos indicarían que los jóvenes iniciaron el programa con una brecha considerable con respecto a la terminación de su enseñanza media.

Año de la secundaria que cursan los egresados



Los datos relevados en los jóvenes desocupados e inactivos y la participación escolar de los egresados pueden ser interpretados a la luz de otros estudios realizados (Salvia 2008²⁰) sobre las oportunidades laborales y la participación educativa de jóvenes pobres en Argentina. De acuerdo a esos estudios, la combinación fructífera de estudio y trabajo es un privilegio al que sólo pueden acceder los jóvenes de hogares económicamente más aventajados. Los jóvenes de estratos más altos tienen una menor participación en el mercado de trabajo; postergan su ingreso al mismo hasta una vez finalizada la edad de escolaridad obligatoria. Ese contexto familiar de estabilidad económica les permite prolongar el período de inactividad o desocupación antes que la inserción en empleos no deseados. Por el contrario, los jóvenes provenientes de hogares más pobres, donde la necesidad de salir al mercado de trabajo para completar los ingresos del hogar limita la continuidad de sus trayectorias educativas. La finalización del nivel medio de enseñanza es siempre significativamente más baja en los jóvenes pobres, independientemente del grupo de edad al que pertenecen.

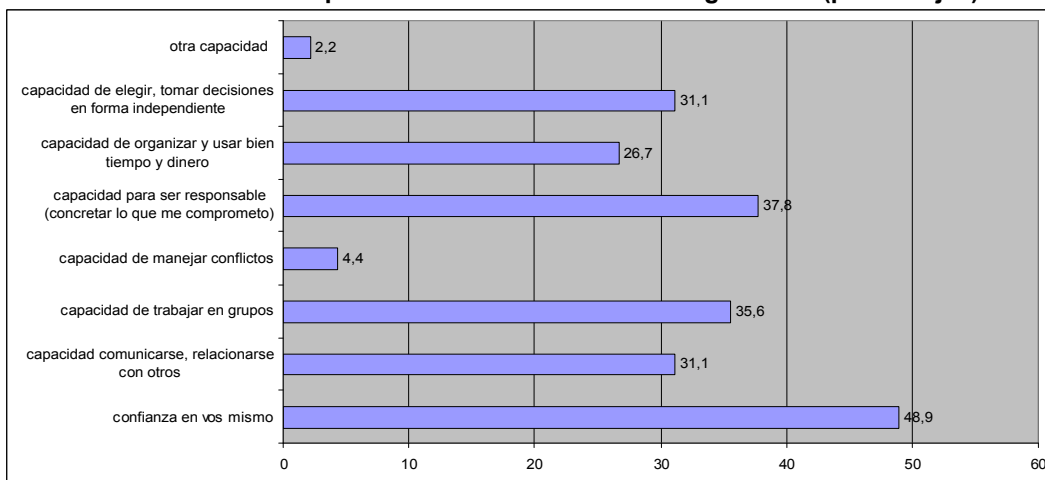
Se reconoce el esfuerzo de una parte de los jóvenes egresados del programa en combinar estudio y trabajo o continuar su educación obligatoria, actividades que ciertamente pueden ser llevadas adelante en virtud del contexto de cierta estabilidad económica proporcionada por los hogares institucionales en donde habita la mayoría de ellos. Sin embargo se advierte sobre la desigualdades en los procesos de participación educativa que deben enfrentar los jóvenes de hogares institucionales, si tomamos en cuenta los 8 casos (17.8% sobre el total de egresados) que no han podido finalizar su escolaridad educativa y están fuera del sistema educativo, y el rezago educativo del 68.9% de los egresados que asisten a la escuela (31 casos)

Las habilidades psicosociales y de búsqueda laboral

Desde la perspectiva de jóvenes las habilidades en las que más se fortalecieron gracias a su participación en el programa son en un **48.9% la seguridad en si mismos, el 37.8% ser responsables y 35.6% trabajar en grupos.**

²⁰ Salvia, A.: Jóvenes promesas. Trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en la Argentina. Minño Dávila Editores. 2008

Habilidades en las que están más fortalecidos los egresados (porcentajes)

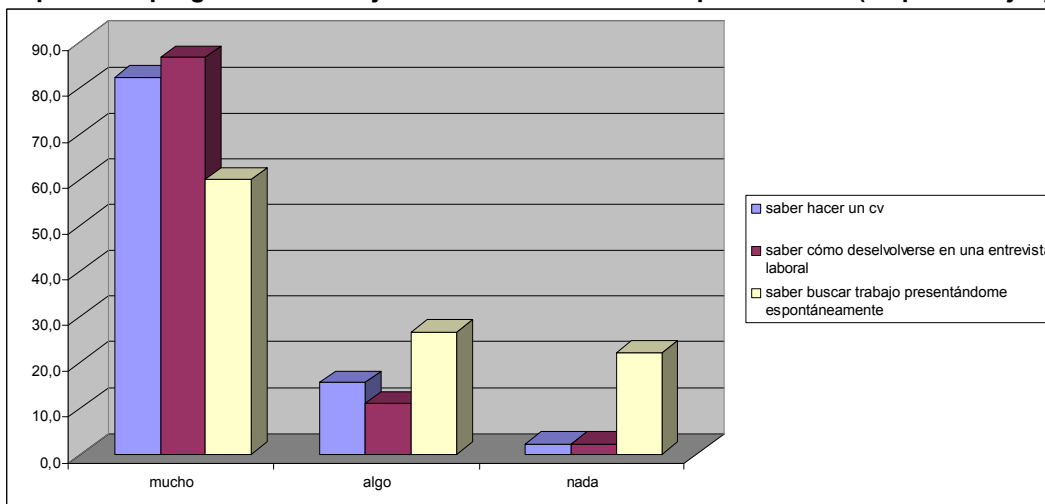


En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

En cuanto a las habilidades para la búsqueda laboral, 86.6% consideran que el programa los **ayudó mucho a mejorar cómo desenvolverse en una entrevista laboral** (39/45), seguido de un 82.2% que considera **mejoró mucho su habilidad en saber hacer un cv** (37/45); mientras que el 68.8% consideran que mejoraron algo o nada buscar trabajo mediante la presentación espontánea (31/45 casos).

Cuando se examinan las habilidades de búsqueda laboral conocidas o usadas al inicio del programa, el 25% (11/44 casos) no conocía o no había aplicado ninguna, lo que permite inferir que el programa contribuyó a su aprendizaje, por lo menos en las que fueron mejor valoradas al egreso.

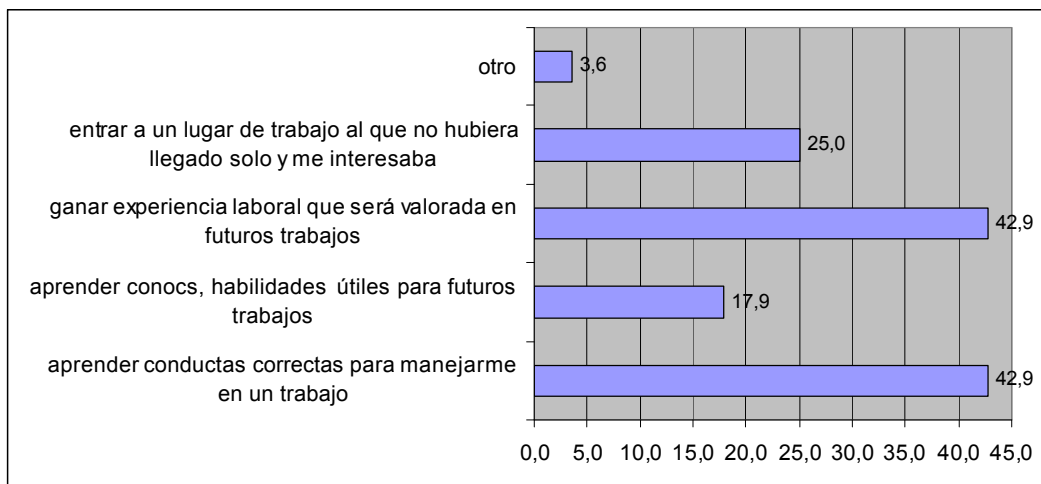
Aporte del programa en la mejora de habilidades de búsqueda laboral (en porcentajes)



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

De los 28 egresados que realizaron la **práctica laboral**, el **92.9% tiene una opinión favorable de la experiencia (26/28 casos)**. La práctica les sirvió más para aprender las conductas valoradas en el contexto laboral correctas para manejarse en un trabajo y ganar experiencia laboral que será valorada o reconocida en futuros trabajos (42.9% respectivamente).

Aportes de la práctica laboral en los egresados (porcentajes)



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

El 57 % de los egresados que realizaron una práctica laboral evalúan positivamente el desempeño del empleador durante la realización de la práctica (16/28). El resto tiene una opinión neutra o negativa (6 de los 28 casos respectivamente).

Las **cualidades del empleador que valoran positivamente** los practicantes se vinculan con la paciencia, el buen trato *“era muy buena, me trataba bien”*; la facilitación de aprendizajes *“me dejó manejarme en lo que hacía y a su vez me enseñó a partir de mis errores”* y la facilitación de integración grupal *“me ayudó a que me lleve bien con mis compañeras”*.

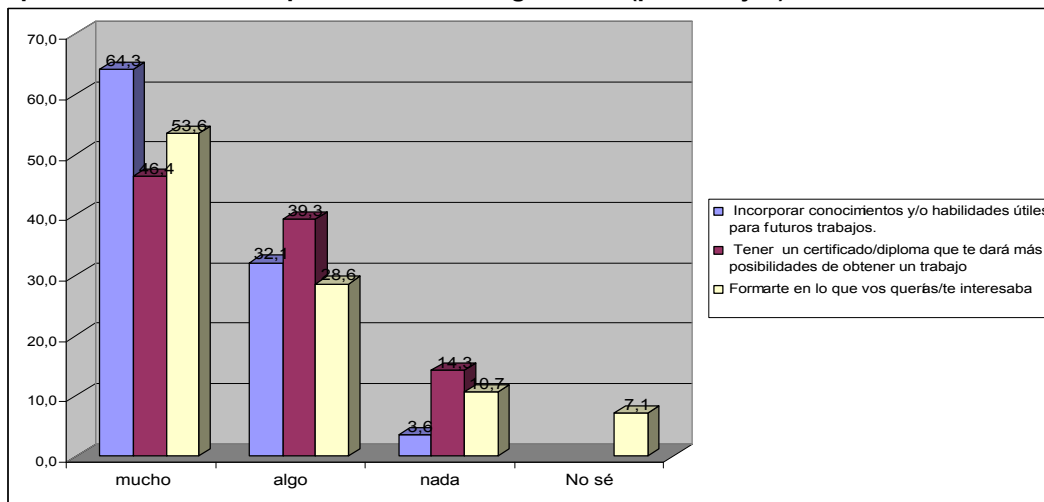
Las **cualidades negativas** son la contra-cara de las cualidades antes valoradas. Los jóvenes señalan la ausencia de cualidades de facilitador grupal *“Le faltaba dinamismo y coordinación de grupos”*; o de aprendizaje *“no me enseñó mucho”*.

En cuanto al **curso de capacitación, el 64.3% (18/28 casos) de los egresados tienen una opinión positiva** en tanto le atribuyen una calificación de entre 9 y 10 puntos (donde 10 es muy bueno). Asimismo, el 64.2% considera que **les sirvió mucho para incorporar conocimientos y/o habilidades útiles para futuros trabajos** (18/28) y 53.6% **y para formarse en lo que querían** (15/28). Algunos jóvenes señalaron aspectos negativos sobre cuestiones pedagógicas: *“No aprendí mucho en el curso”* *“las actividades de Doncel (...) muchas repetidas, distintas actividades que trabajan lo mismo”*; o sobre cuestiones vinculares; *“no le gustaron los compañeros, porque eran irresponsables y me aburría”*

Aportes del curso de capacitación en los egresados

	mucho	algo	nada	No sé	total
Incorporar conocimientos y/o habilidades útiles para futuros trabajos.	18	9	1	0	28
%	64,3	32,1	3,6	0,0	100,0
Tener un certificado/diploma que te dará más posibilidades de obtener un trabajo	13	11	4	0	28
%	46,4	39,3	14,3		100,0
Formarte en lo que vos querías/te interesaba	15	8	3	2	28
%	53,6	28,6	10,7	7,1	100,0

Aportes del curso de capacitación en los egresados (porcentajes)



En anexos cuadro con valores absolutos y relativos)

Las redes sociales

El 68.2% de los empleados egresados **consiguieron su actual empleo través del programa** (15/22), particularmente mediante la vinculación con una búsqueda. Solamente 3 casos lo consiguieron a través de recomendaciones personales (familiar, amigo, conocido); el resto por la radio de la iglesia, con la ayuda del hogar o por los clasificados en Internet.

Mecanismo por el cual obtienen el empleo los egresados

	total	%
a través del programa	15	68,2
a través de otro mecanismo de búsqueda	7	31,8
total	22	100,0

Cuando se examina los referentes mencionados por los jóvenes al inicio del programa con los cuales contaban para buscar trabajo²¹ eran los familiares, amigos, conocidos (35%), seguido de el Hogar (24.4%).

Referentes que ayudan a buscar trabajo al inicio

	total	% sobre total casos =45
nunca busqué	10	22,2
lo hice solo/a	9	20,0
el Hogar	11	24,4
recomendaciones (familiar, un amigo/conocido)	16	35,6
la escuela/colegio	2	4,4
otros	1	2,2
Total	49	

Las redes sociales que constituyen los familiares, amigos y conocidos, si bien son importantes en la obtención de un trabajo, en la medida en que estas redes se tejen o conducen a trabajos

²¹ La indagación sobre esos referentes se realizaba tanto en los que buscaban trabajo como en los que no buscaban en ese momento.

caracterizados por la precariedad o la informalidad –como era para la mayoría de los jóvenes encuestados al inicio del programa-, difícilmente puedan conectar a los buscadores de empleo a oportunidades laborales que rompan ese circuito de precariedad.

El programa se revela un actor de peso en la obtención del empleo, contribuyendo así a que los jóvenes participen en redes sociales eficaces que los vinculan con oportunidades laborales de calidad.

Perspectivas de los jóvenes sobre el trabajo y su desarrollo personal

A fin de conocer el impacto del programa Doncel, se complementó el estudio cuantitativo con una estrategia cualitativa de indagación que permitiera enriquecer los resultados arrojados por la primera etapa en términos de profundizar en los significados que le dan los jóvenes al trabajo y a comprender los aportes del Programa en el plano de las competencias psicosociales y las evaluaciones que los propios participantes realizan del mismo.

Nuestro interés se centró en compartir y cotejar ideas y valores. La técnica utilizada para ello fue la del grupo focal ya que entendemos ésta permite obtener información sobre percepciones, sentimientos y actitudes, desde el punto de vista de los participantes, posibilitando respuestas abiertas, sin limitaciones de elección, que caracterizan los cuestionarios. Asimismo, a través del grupo focal no solamente tenemos acceso a las palabras de los jóvenes entrevistados, sino que también podemos identificar matices del discurso.

Los interrogantes

En los capítulos precedentes constatamos que la mayoría de los jóvenes se incorporan a un empleo de calidad en términos del contrato (que es registrado) y de los beneficios a los que acceden (aportes jubilatorios, obra social, vacaciones, aguinaldo). De la misma manera, la mayoría de los jóvenes se expresan satisfechos con sus empleos.

Con respecto a la dimensión de satisfacción en el empleo, pudimos distinguir que los motivos satisfacción se vinculan con la calidad objetiva de éste (contrato registrado, un buen sueldo) y con aspectos intrínsecos del empleo tales como la disponibilidad de horario, la posibilidad de crecer, el gusto por la tarea, entre otros. La ausencia de alguna o de varias de esas características era señalada como motivo de insatisfacción por parte de los jóvenes.

Igualmente, la valoración que los jóvenes hicieron del empleador durante la práctica laboral ofrece pistas sobre las características valoradas por los jóvenes con respecto al trabajo y que se relacionan con el buen trato, la posibilidad de aprender, las buenas relaciones entre compañeros. Al respecto los jóvenes decían de su empleador en la práctica laboral: *"...me enseñó a partir de mis errores"; "mucho aprendizaje"; "nos trató bien", "medio ortiva, medio mandón"; "me enseñó a llevarme bien con mis compañeros"*.

Estos datos nos llevaron a centrar la indagación cualitativa entorno a los siguientes interrogantes:

- ¿Qué significados tiene el trabajo para los jóvenes egresados del programa?
- ¿Existen características de un trabajo que son más valoradas?
- ¿Las experiencias laborales que ofrece el programa son de calidad desde la perspectiva de los jóvenes?

Finalmente, con relación a los aportes del programa en el plano del desarrollo personal, la búsqueda se enfoca en los siguientes interrogantes:

- ¿cuáles son los cambios más valorados por los jóvenes participantes del programa?
- ¿cuáles son los factores o condiciones que favorecen esos cambios?

Características de los jóvenes participantes del grupo focal.

El grupo²² está compuesto por 8 jóvenes, 2 varones y 6 mujeres, de entre 18 y 20 años de edad... Todos ellos estaban solteros y solamente 1 mujer tenía dos hijos.

²² El grupo focal se realizó el 18 de mayo del 2009. Los criterios para la conformación del grupo fueron: i) p de ambos sexos; ii) jóvenes que tuvieran entre 17 y 19 años al momento de ingreso al programa; iii) están ocupados o desocupados (al momento de la encuesta); iv) tienen nivel educativo secundario

Respecto de la situación habitacional al momento del grupo focal, la mitad vive en hogares y la otra mitad declara vivir en pensión o en casa de amigos.

En cuanto a la situación educativa, 5 están estudiando y cursan el 3° o 4° año de la secundaria, salvo una participante que está cursando acelerado 3° y 4°. Los participantes que no están estudiando ya han terminado la secundaria.

Con respecto a la situación laboral: 4 jóvenes están ocupados y 4 jóvenes están desocupados. Entre los ocupados, 3 trabajan como empleados con contrato registrado, y consiguieron sus empleos a través del Programa. 1 joven está empleado sin contrato registrado, y lo obtuvo sin la ayuda del Programa.

6 de los 8 participantes hicieron un curso de capacitación, y 3 hicieron práctica laboral (

Significados del trabajo

¿Qué es el trabajo para los jóvenes egresados del programa? En el discurso de los jóvenes a la hora de definir el trabajo, pudimos encontrar algunas constantes. En primer lugar, aparece en los jóvenes la definición que **vincula el trabajo con la responsabilidad**. Para quienes eligen esta definición, la responsabilidad adquiere dos sentidos distintos. Para un grupo, la responsabilidad está vinculada a la obligación que supone tener un trabajo: a asumir determinada responsabilidad de la que se carece, a ser puntual, a tener conductas adecuadas al rol esperado. En cambio, para otro grupo, la responsabilidad está asociada al hecho de “ser fiel a uno mismo” y a las etapas que te toca transitar en la vida como queda expresado en las siguientes palabras de una participante:

“Para mi no es una obligación (...) es una manera de ir creciendo, tenés que estudiar, trabajar... y lo resume en la metáfora de que “es como tener un hijo y cuidarlo... tener un trabajo, cuidarlo. (...) Si tengo que cuidar a ambos los cuido, pero no lo veo como una obligación”. (Laura²³)

Otra de las definiciones **asocia el trabajo con la necesidad**, Para quienes aluden a ello expresan que el trabajo es necesario para subsistir, lo vinculan al hecho de tener plata y que la misma permite acceder a los bienes o servicios que uno elija, es decir definen el trabajo en su dimensión instrumental:

*“Es el medio para satisfacer nuestras necesidades” (Victoria)
Es “aguantar mis necesidades”. (Pablo).*

Un tercer grupo concibe al trabajo en su dimensión de desarrollo personal. Piensa que **el trabajo es aprendizaje** y lo valora por ser una instancia de desarrollo y de crecimiento. En este punto, se percibe que el aprendizaje está ligado a la carrera laboral y al ascenso, como se expresa en el siguiente relato:

“Es una forma de desarrollarme, crecer y aprender. Porque empecé... de camarera... ganando \$15 por día horas y horas. Después por restaurantes y... y fui ganando mejor y bueno...y mi último trabajo fue en Visa, en RRHH. Por cada lugar que fui pasando fui subiendo y cada vez fui aprendiendo un poco más”. (Laura)

El trabajo en su dimensión de desarrollo personal es **fuentes de satisfacción**, y ésta última también aparece **como un concepto asociado a lo que es el trabajo** y que los jóvenes lo relacionan al desafío que supone hacer un trabajo y que te salga bien:

completo o incompleto -(estos últimos cursan o cursaron 3°, 4° ó 5° año de la secundaria al momento de la encuesta). Estos criterios se eligieron en función de obtener un grupo heterogéneo en cuanto al sexo y a la condición de actividad y lo más homogéneo posible con respecto a la edad y el nivel educativo.

²³ Los nombres de los jóvenes citados en el presente informe son ficticios.

“es muy estresante durante el día, entonces yo llego al final y vi que mi trabajo está hecho entonces yo me siento realizada, entendés?” (Rita)

Por último, **el trabajo es definido por los jóvenes como un espacio de relación con otros**. Las relaciones comprenden. En primer lugar, las que se establecen con los compañeros de trabajo, en tanto pares o amigos. En segundo lugar la relación con la autoridad que para los jóvenes está vista como sumisión o respeto. Otros señalan la necesidad de paciencia o sumisión: *“siempre te tenés que callar la boca”* para ganarte un lugar: *“te tenés que ganar el respeto”*. Esto les implica una *“capacidad de saber reaccionar”*. Finalmente, el trabajo significa relacionarse con otros (clientes, usuarios²⁴) de parte de quienes esperan reconocimiento.

Los criterios de valoración del trabajo

¿Qué es un buen trabajo para los jóvenes? Los criterios de valoración del trabajo nos acercan a las experiencias y definiciones del trabajo más singulares de parte de los jóvenes esclareciendo aquellas características que ellos dan prioridad o se imponen según el momento o contexto en el cual se desarrolla su trayectoria laboral.

Los jóvenes definen un buen trabajo a partir de determinadas cualidades y la ausencia de éstas determinan un mal trabajo. Por ejemplo, si el trabajo en blanco es un atributo positivo, el tener un trabajo en negro se transforma en algo negativo.

Entre las características principales que definen a un buen trabajo, apareció el **buen salario o sueldo**. En este sentido se expresó la importancia de que **el sueldo sea acorde al trabajo realizado**, reconociendo los ascensos que muchas veces son encubiertos y que hacen que el pago sea injusto y que no sea por el cargo:

“Tengo compañeros que entraron para ser camareros y que ahora son, encargados de camareros, o sea es mejor obviamente pero le tienen que pagar lo que corresponde por ser encargado de nosotros y no se lo pagan” (Rita)
“Te tienen que pagar el cargo que estás”. (Pablo)

El buen trabajo está asociado también al **cumplimiento de los términos laborales con relación a la tarea a desempeñar**. En otras palabras, se valora que no se pida hacer tareas para lo que no fue contratado, como explicaba una participante:

“El tema de si por ahí a vos te llaman para ser camarera y te terminan haciendo limpiar un baño o haciendo limpiar la cocina, cosa que no te corresponde... o sea si...” (Laura).

Otro criterio utilizado para valorar positivamente el trabajo está asociado al **trabajo registrado “en blanco”**, en el sentido de los aportes y beneficios que brinda en cuanto a seguridad social (la ART, la obra social, la jubilación). Además consideran que con el trabajo “en blanco” el mínimo de sueldo está estipulado y garantizado:

“Es que un buen trabajo implica o sea, estar en blanco... y...el sueldo mínimo es \$1400”. (Rita)

Además, a diferencia del trabajo no registrado, algunos jóvenes reconocen que **el trabajo registrado permite reclamar por tus derechos**, como explicaba una joven:

“Claro el trabajar en blanco tiene todos los beneficios que uno no los tiene cuando trabajas en negro, porque vas a reclamar algo trabajando en negro y... te pueden...”

En la misma línea, criticaron **el trabajo sin cobertura** que se produce en el sector informal de la economía que implica una **condición de mayor vulnerabilidad para el trabajador**:

“Yo pienso que... bah... vendedores ambulantes para mí es un mal trabajo, Mi viejo es vendedor ambulante, se enferma y no tiene plata. No tenés nada”. (Laura)

²⁴ Usuarios de servicios públicos (salud, etc.)

Si embargo, no todas las voces convergen sobre el valor del trabajo registrado. Un joven desestimaba la importancia de que un trabajo sea registrado si el trabajo está bien pago:

“A mi me gusta, o sea... que tenga buena Money sea trabajo en blanco, no sea en blanco”.
(Pablo)

Aparecen ciertos matices en función del sexo de los participantes para valorar un buen/mal trabajo. Los varones parecen darle mayor importancia al sueldo percibido, las mujeres al gusto por la tarea, aprender. Además, las mujeres señalan trato desigual que no aparece en el discurso de los varones: *“hay mucho machismo por ser mujer en gastronomía te tienen de empleada aunque tengas el mismo título”.* También las mujeres señalaron otras causas de discriminación por falta de estatus que da el título *“vos sos camarera me dicen las enfermeras”* (trabaja en el hospital)

Otra característica valorada positivamente para el trabajo fue la del **horario de trabajo**. Al respecto, se señalaron dos dimensiones importantes: **poder conciliar el trabajo con el estudio**, como afirmaban unas participantes:

“Yo trabajo a la tarde y estudio a la noche, y a mi me... conviene” (Rosa)
o: *“Yo por el tema de los horarios de trabajo... no... tuve que rechazar muchos por acá cerca de Doncel... de comercio porque... yo estudio a la noche de 6 y media a 11 de la noche y... es mi último año y no lo puedo dejar, es lo último que me queda y...”* (Laura)

La otra dimensión relativa al horario de trabajo que define un buen trabajo es que el horario laboral permita **ocuparse de otras actividades para si mismo**, sea estudiar, dormir o no tener que trabajar los fines de semana también. Al respecto los jóvenes señalaron:

“Está bueno la disponibilidad horaria que sea a la mañana así te queda la tarde libre para ocuparte de tus cosas” (Pablo)
“Bueno en lo mío yo trabajo de 12 a 10 de la noche, o sea a mi me gusta porque tengo toda la mañana para mí me levanto a las 12 y me voy al trabajo...o sea... y eso me gusta, a mí” (Rita)

El **ambiente de trabajo** también se destacó como una característica positiva del trabajo: *“Que te respeten los compañeros de trabajo o con tus superiores, que sean compañeros”.* (Rosa)

Un mal ambiente de trabajo es señalado como aspecto negativo de un trabajo cuando las relaciones se basan en la competencia, la envidia o el “conventillo”:

“Yo te digo... en el área de central de restaurante, porque es en el área donde trabajo yo es así... para ascender tenés que... para ascender de puesto tenés que ser buchón o... o tenés que ser chupamedias... o sea o tenés que agarrar y decir que aquella trabaja mal... en mi trabajo era así”. (Pablo)

Asimismo, la **posibilidad de aprendizaje** es señalada como positiva en tanto permite crecer, y ascender o hacer carrera: *“entrás como peón y después ayudante d cocina, subir de cargo, tenés más cash”.*

Fue interesante una intervención que hizo alusión a que el buen trabajo es **aquel que te gusta hacer**. En esa línea, una de las participantes enfatizó que lo importante es “hacer que te guste”, como se advierte en el siguiente relato:

“No importa si eso me gusta, o sea, que lo que yo este haciendo lograr que me guste... eso para mí es un desafío. Por lo tanto, lo tomo como un desafío y no me importa la plata que gane, obviamente...” (Rita)

Por último, los jóvenes aluden al **trabajo digno** como cualidad buena de un trabajo, concibiéndolo como aquel trabajo en el que **no se pierde la dignidad sea por el maltrato o abuso de poder**:

“... en el sentido de que ... que te traten mal, que te digan mal las cosas” (Mirian)
“... abusen de su autoridad” (Laura).

La pérdida de dignidad aparece asociada a la prostitución, de acuerdo al siguiente relato de una participante:

“En realidad yo lo veo por el lado de un... eh... prostitutas, ... como ... un último recurso ...bah yo no lo veo ni como un último recurso para mi, ni loca. Pero hay personas quizás no es mujer, travesti, que van a eso porque, si bueno no te van a tomar en un empresa siendo travesti siendo travesti es lo único que te queda, siendo gay es lo único que te queda”.

Finalmente, **la discriminación en el trabajo** es sinónimo de mal trabajo **sea por abuso de autoridad o no tener el estatus que otorgaría un título profesional**, como se desprende de los siguientes relatos:

*“Porque yo tengo autoridad te grito, entendés?” (Pablo)
“..., a mi lo que me pasa es que... como estoy cerca de las enfermeras eh... a mi me discriminan por no tener título de enfermería, pero por no se es algo idiota, no? Me dicen, vos sos una simple camarera, o sea una cosa así...” (Laura)*

Ahora bien, ¿cómo juegan estos criterios a la hora de buscar trabajo? Del relato de los jóvenes se desprende que la necesidad condicionará la posibilidad de tener un buen trabajo según los criterios antes definidos:

*“depende la necesidad”;
“vamos de a poco”;
“cualquier cosa que no me denigre, no quedarme varada”.*

La necesidad que indudablemente está vinculada a la urgencia de contar con un ingreso, parece no da margen a la posibilidad de elección, como se refleja en el siguiente relato:

“Una persona que lo necesita más si va a trabajar por poca plata”. (Miriam)

En otros casos, los jóvenes señalan que hacen jugar como criterios las condiciones laborales *“que no sea un trabajo de fuerza”* o *“que tenga un buen salario”*, recordando que éste último está asociado a que sea acorde a la tarea.

Por últimos, están los jóvenes que opinan dar prioridad a criterios que se relacionan más con la dimensión de desarrollo personal del trabajo. Para ellos, a la hora de elegir un trabajo es importante que sea un trabajo que ayude a adquirir experiencia y aprendizajes, que tenga horarios adecuados a las necesidades de la persona.

Cabe destacar que cuando los jóvenes analizan las propias experiencias de trabajo que tuvieron a partir de participar del Programa hacen referencia en el plano positivo al trabajo registrado (*“tenía en negro, el blanco me cayó re bien”*), al buen trato (*“compañerismo”*), al *“buen horario”*, a la autonomía (*“me ayudó a madurar, a manejarme solo”*), a adquirir más experiencia. Mientras que al interrogarse si padecieron algunas de las características malas de un trabajo, se mencionaron como general que lo malo te puede pasar en cualquier trabajo y que tienen que ver con las relaciones de poder como hacer cosas que no te corresponden.

En síntesis, de los relatos de los jóvenes se distinguen diversos significados del trabajo. Para unos, el trabajo es definido en su dimensión instrumental como herramienta para asegurarse la satisfacción de las necesidades materiales, además de cierta comodidad. Para otros jóvenes, además de satisfacer esas necesidades, el trabajo es también definido en su dimensión de desarrollo personal, es decir vinculada al hacer como expresión de sí mismo, como manera de desplegarse y ampliar la propia autonomía, así como forma de sentir placer mediante la realización de una actividad. Estas imágenes aparecen cuando los jóvenes sienten que en sus trabajos aprenden cosas. Finalmente, el trabajo se concibe en su dimensión relacional como espacio de desarrollo de relaciones sociales entre pares y jefes.

Un buen trabajo para los jóvenes será aquel que presenta las características de **un trabajo de calidad**: es decir que tendrá un contrato registrado, con un sueldo digno (porque tendrá como piso el salario mínimo), acorde a la tarea, con protección y seguridad social. Ahora bien, esta **calidad objetiva del trabajo no aparece desde la perspectiva de los jóvenes como el principal o único criterio de un buen empleo**. Se desprende de sus relatos **una calidad subjetiva que está relacionada con los aspectos intrínsecos del trabajo** y que comprenden la posibilidad de crecer y aprender, la disponibilidad de horarios para otras actividades no remunerativas (como el estudio) y con relaciones sociales respetuosas con el jefe y entre pares.

La contra-cara de un trabajo de calidad (objetiva y subjetiva) en los jóvenes es el trabajo que se caracteriza por su precariedad, su baja remuneración, con relaciones laborales abusivas y sin posibilidad de una carrera laboral.

Durante sus itinerarios laborales los jóvenes asignan prioridad a algunos criterios sobre otros para incorporarse a un trabajo. En algunos casos tiene más importancia los horarios (por ejemplo para poder terminar los estudios), en otros casos, el sueldo, el tipo de contrato, el aprendizaje, etc. Todos ellos constituyen criterios legítimos para tomar decisiones, pero los márgenes de decisión son acotados para los jóvenes cuyos contextos de vida están marcados por la urgencia de un ingreso económico. Cuando la necesidad apremia, ellos no pueden elegir y terminan incorporándose a empleos sin calidad objetiva ni subjetiva.

Estos hallazgos nos permiten concluir que el programa ofreció experiencias laborales de calidad a los jóvenes, teniendo en cuenta la calidad objetiva de los empleos que han obtenido y la calidad subjetiva, es decir las características intrínsecas del empleo señaladas como satisfactorias, y que definen un buen empleo desde la perspectiva de los jóvenes. Asimismo, las prácticas laborales, en la medida que posibilitaron la presencia de esos elementos intrínsecos valorados por los jóvenes (el aprendizaje, el buen trato y compañerismo) resultaron también ser experiencias de calidad para ellos.

Cambios en el desarrollo personal

¿Cuáles han sido los principales cambios que reconocen los jóvenes que participaron del programa? Los jóvenes destacan espontáneamente dos planos de desarrollo: el que se vincula con lo que hemos denominado las habilidades **psicosociales** y el de las **habilidades específicas para la búsqueda laboral**. En ambos casos las opiniones de los jóvenes convergen con las relevadas en el análisis cuantitativo con relación a las capacidades que mejoraron a partir del programa. Con respecto a las habilidades psicosociales ellos señalan principalmente el fortalecimiento de la autoestima, la autovaloración en situaciones difíciles, las capacidades de relacionarse con otros y de ser responsables. En cuanto a las habilidades de búsqueda laboral, identifican las capacidades de conocimiento de sí mismo; presentarse en una entrevista y hacer un currículum.

Asimismo, los jóvenes identifican **algunos aspectos de invariabilidad**, en el sentido que no han cambiado y que están vinculados en su mayoría al **ser uno mismo** como el carácter (ser detallista o ser respetuoso, o tener gusto por aprender).

Habilidades psicosociales

La **autoestima o confianza en sí mismo y la autovaloración en situaciones difíciles** es una habilidad que aparece centralmente en el relato de los jóvenes. En relación con este punto, los participantes compartían la percepción de que después de la secundaria se generaba un vacío y una sensación de no saber que hacer al concluir esa etapa (*“¿después de la secundaria qué?”*, era la pregunta). El cambio logrado a partir del programa fue el de incentivarlos, animarlos a seguir, a dar ese paso clave, como se desprende de los siguientes relatos:

“Buenos la animación a buscar algo que no... no sabías que hacer. Porque capaz que terminábamos la secundaria y ... no sabía nada, como que no sabés que hacer con eso”.
(Miriam)

“Y... estar en grupo, dar ideas, decir lo que opinas, después... seguridad, eso me dio desde el taller, ... me ponía a pensar que cosas me hacían falta... que cosas me gustaban tener, y... que cosas tenía y no los demostraba... eso...” (Victoria)

La **capacidad de relacionarse con otros**, ser más sociable, expresarse en grupo es identificada como otro logro a partir de la experiencia del Programa, como lo describen estas participantes:

“Soy más suelta para hablar... antes... no hablaba nada, no me expresaba... eh... que ahora soy más positiva” (Rosa)

“adaptarme con facilidad, me costaba relacionarme, ser sociable, más suelta” (Victoria)

Otra adquisición fue la **capacidad para ser responsable** en el sentido de que los hizo madurar, obtener un mejor desempeño en el trabajo, aprender a ser más puntual entre otras cosas.

“mejoró mi desempeño en el trabajo... eh... haber hecho el curso de Doncel, lo cual me hizo madurar en el ámbito laboral” (Pablo)

Habilidades para la búsqueda laboral

Las habilidades específicas vinculadas a la búsqueda laboral también surgieron espontáneamente como habilidades adquiridas a partir de la participación en la experiencia de Doncel.

Una de las capacidades que mejoraron para la búsqueda laboral fue la de conocimiento de sí mismo. Los participantes explicaron que lograron darse cuenta de lo que quieren hacer, de lo que les gustaría hacer y que aprendieron a elegir un trabajo en función del conocimiento más amplio de los derechos que lograron:

“Antes, eran trabajos no favorables, saber elegir, no son iguales, cuando conocí los beneficios... trabajo en blanco, en negro... todo eso... la actitud...”, “Ponele... eh, nos daban fotos de... montones de cosas que nos gustaban y cosas que no nos gustaban y ahí, te dabas cuenta de... a que rama...que podías hacer” (Diego)

Otra habilidad estuvo vinculada a saber **cómo presentarse en una entrevista laboral**, cómo desenvolverse y para muchos se modificó la actitud al presentarse en una entrevista:

“Actitud...presentarme en una entrevista, re nervioso o... sabiendo” (Diego)

“saber qué hay en el curriculum por si te preguntan... me paso una vez”. (Victoria)

También la **seguridad en las entrevistas** es un rasgo central: *“me ayudaba a ver que era lo que quería, seguridad en las entrevistas”*

Otro aprendizaje concreto es sobre **cómo hacer un currículum vital y a buscar trabajo** a través de diversos mecanismos:

“Me reforzaron más el tema de currículum y esas cosas... buscar trabajo...” (Victoria)

“Qué me conviene, qué no, cómo tengo que hacer para buscar trabajo, yo por ejemplo antes, me decía busca trabajo y yo preguntaba... pero no sabía que podía ir a Internet...” (Rosa)

¿Qué factores o condiciones favorecen los cambios señalados por los jóvenes? Algunas de las dimensiones que surgen de la voz de los jóvenes relacionadas con su fortalecimiento personal son el acompañamiento en la búsqueda laboral, la importancia del grupo de pares con una historia común y la importancia de la primera experiencia de trabajo: A continuación se da cuenta de cada una de ellas.

El acompañamiento en la búsqueda de trabajo

El momento de búsqueda de trabajo es señalado por los participantes como un momento clave en sus vidas. Terminar la secundaria y no saber qué hacer, la transición a la adultez, tener una historia de vida en el hogar son todas características que dificultan este pasaje, y para los jóvenes el acompañamiento se torna una dimensión central.

“Si, me ayudaron bastante... o me llamaba y me decían como estás? O en las entrevistas me decían, No querés que te acompañemos?... te da más seguridad, la primera entrevista da miedo, no te dicen andá y arreglátelas ... es distinto, nos encontramos, charlamos...” (Rosa)
“me ayudaban, me acompañaban a entrevistas, no tenés a tu papá o a tu mamá”. (Miriam)

La importancia del grupo de pares con una historia en común

Otra dimensión que los jóvenes reconocen como sustantiva en el programa es que comparten un espacio grupal con jóvenes pares que cuentan con una historia de vida común. El siguiente relato refleja lo que significa esta dimensión:

“el hecho de que estemos en grupo de la misma edad, todos (viviendo) en hogares no soy la única, eso me ayudó”. (Rosa)

El grupo se hizo eco de la anterior afirmación asintiendo que *“te sentís más cómodo”*, *“no sos ni más ni menos”* y que el **peso de la historia de vida en un hogar deja de ser distintivo**. En el grupo de pares los jóvenes sienten que comparten una historia común que no tienen en el grupo escolar donde *“te sacan una radiografía (en la escuela). Cuando vivís en el hogar, estamos todos en los mismo, pasamos todos por lo mismo”*. Una participante ilustra al respecto con el siguiente relato:

“Capaz que en un colegio, (...) te sentís raro porque decís... qué se yo... “te firmo la nota tu mamá?” Y “no, mi tutor...” y todos te quedan mirando... como que te empiezan a analizar.... Y acá decimos mi tutor y me entienden, te ayuda... estamos todos en lo mismo o pasamos por lo mismo” (Rita)

La importancia de la primera experiencia laboral

Muchos de los aprendizajes o cambios que los participantes perciben en sí mismos a partir del Programa tienen que ver con la primera experiencia laboral. Así, el primer trabajo les permite poner en práctica habilidades que fueron adquiridas en el transcurso del programa y que se plasman en el “haciendo”.

El primer trabajo les permite asumir su desarrollo a nivel de la autoestima y de la capacidad de relacionarse con otros como dice una participante que se sintió más valiosa a la hora de estar trabajando.

“Si, me di cuenta, a la hora de estar bueno, hablando con mis compañeros y de intercambiar algo con mi jefa, en eso.. Me di cuenta que soy más valiosa. Más que nada porque me pasa que mis compañeros se quedan todos callados, he tenido... reuniones, y la única que siempre se queja y habla soy yo.. (...) Me da valor siento que me dio mucho valor”. (Rita)

También un participante sintió su crecimiento personal en el ejercicio de su trabajo:

“Y cuando... empecé a trabajar porque ví que podía hacer el laburo, que cada vez lo hacia mejor, le agarraba la mano y me gustaba...” (Pablo)

En resumen, las reflexiones de los participantes transmiten la importancia del primer trabajo en su desarrollo personal como momento clave en que se plasman los aprendizajes adquiridos y que se pueden trasladar a otros planos de su vida, más allá del trabajo. Una participante lo sintetiza claramente: *“Después de un primer laburo, eso me levantó el ánimo y decir que yo soy*

capaz... que las cosas las puedo hacer, igual siempre necesito un empujón porque a veces me cuesta arrancar pero una vez que me dan una mano ya está”.

Notas finales sobre el trabajo y desarrollo personal de los jóvenes

Las reflexiones, opiniones y definiciones de los jóvenes nos han permitido profundizar el conocimiento acerca de algunos de los resultados que está teniendo el Programa y de las valoraciones que los participantes hacen de los mismos.

En primer lugar, vale la pena destacar la percepción generalizada que los jóvenes tienen respecto de que terminar la secundaria, salir del hogar, y buscar el primer trabajo es un momento clave en sus vidas que requiere de acompañamiento y apoyo. En ese punto, el Programa parece estar atendiendo una demanda puntual desde una modalidad de intervención que los jóvenes reconocen como positiva y que ha generado resultados concretos en sus trayectorias: hacer prácticas laborales, tener un primer trabajo, ir a entrevistas, salir a buscar trabajo entre otros hitos.

Complementariamente a este plano concreto, los jóvenes también señalan un nivel de cambios a nivel subjetivo que hemos denominado habilidades psicosociales y que se reflejan a nivel de la autoestima, de la capacidad de ser más responsables, de relacionarse con otros y de identificar más claramente lo que quieren hacer.

Sumado a estas habilidades psicosociales, los jóvenes observan que han adquirido herramientas específicas para buscar el primer trabajo, conocer sus derechos, saber presentarse en entrevistas o saber hacer un currículum.

Finalmente, las visiones que los jóvenes han logrado construir respecto del trabajo creemos que están fuertemente vinculadas a la experiencia que han logrado transitar a partir de este Programa. La formación en los talleres en torno de derechos y su ejercicio a partir de la práctica laboral parecen haber dejado huellas en los jóvenes que ven al trabajo como responsabilidad, como necesidad, como fuente de satisfacción, de realización y aprendizaje y como espacio de relación con otros. Son estas características sumadas a las de un trabajo de calidad objetiva (con contrato registrado, con protección social y sueldo acorde a la tarea las que definen un trabajo) las que definen un buen trabajo para los jóvenes y al que aspiran ingresar. Una pregunta que queda abierta es reflexionar acerca de las limitaciones para pensar el trabajo en término de derecho social que no ha aparecido en los significados que le dan al trabajo los jóvenes.

Por último, lo que resulta más interesante es observar que para los jóvenes el primer trabajo o trabajar es la experiencia más significativa en la medida en que permite poner en práctica lo aprendido. En el trabajo aprenden a relacionarse con otros, a sentirse más valiosos, responsables y respetados, a poner en juego lo que son y lo que saben hacer. En fin, la experiencia laboral les permite *aprender a trabajar, trabajando*.

Conclusiones

¿En qué medida el programa mejoró las oportunidades de integración sociolaboral de los jóvenes que participaron en el año 2008? Los resultados de la encuesta aplicada en marzo/abril del 2009 a 45 jóvenes a los ocho meses²⁵ de iniciado el programa dan cuenta de un notorio incremento de la ocupación (31 puntos porcentuales de diferencia). Al examinar los itinerarios laborales de cada joven, comparando su condición de actividad al inicio y al momento de la encuesta, se desprende que 37% de los jóvenes pasaron de la desocupación o a inactividad a la ocupación. Los jóvenes que comenzaron el programa como inactivos son los que más experimentaron estos cambios hacia la ocupación o hacia la búsqueda de empleo.

El hallazgo más destacable es que la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo se realiza en empleos de calidad, **teniendo en cuenta los itinerarios laborales de inicio del grupo bajo estudio que se caracterizaban por la precariedad y la informalidad en particular, y los serios problemas de empleo que afectan a los jóvenes de Argentina.**²⁶, en general.

El empleo no registrado, el autoempleo, el trabajo ocasional, no sólo impiden a los jóvenes el acceso a distintos beneficios sociales propios de los empleos de calidad, sino que se caracteriza además por ofrecer menores remuneraciones y malas condiciones de trabajo. En este sentido es que se infiere que los ingresos laborales de los egresados empleados del programa mejoraron en tanto que acceden a empleos registrados.

Las mejoras en la situación laboral de los egresados no se distribuyen en forma igualitaria según el sexo, si se toma en cuenta el alto porcentaje de varones ocupados, y las desigualdades señaladas en el análisis cualitativo con respecto al acceso a puestos de trabajo, que son otorgados preferentemente a los varones aunque las mujeres posean las mismas calificaciones. En este sentido, el programa necesitaría desarrollar nuevos mecanismos y dispositivos para reducir las inequidades que deben afrontar las jóvenes en el plano laboral.

El programa ha sido clave en la obtención de los empleos: 68% de los jóvenes empleados consiguen su trabajo a través de Doncel. Asimismo, el programa logra poner al alcance de los jóvenes experiencias laborales acumulativas en tanto las prácticas laborales sirvieron en opinión de ellos a ganar experiencia laboral que será valorada en futuros trabajos y aprender conocimientos, habilidades útiles para futuros trabajos (42.9% respectivamente). Ciertamente estas prácticas laborales han jugado un rol importante en la integración sociolaboral de los jóvenes en empleos de calidad así como en su fortalecimiento personal.

El análisis cualitativo ha permitido esclarecer los diversos significados que atribuyen los jóvenes al trabajo y profundizar las características que definen la calidad de sus empleos. Las visiones que los jóvenes han logrado construir respecto del trabajo parecen estar fuertemente vinculadas a la experiencia que han logrado transitar a partir de este Programa. La formación en los talleres en torno de derechos y su ejercicio a partir de la práctica laboral parecen haber dejado huellas en los egresados que **ven al trabajo como responsabilidad, como necesidad (para satisfacer necesidades materiales), como fuente de satisfacción de logro, de realización y aprendizaje y como espacio de relación con otros (ya entre pares y jefes; con clientes).**

El trabajo valorado por los jóvenes es aquel que presenta las características de **un trabajo de calidad en términos objetivos** (contrato registrado, con un sueldo que tendrá como piso el

²⁵ El tiempo transcurrido entre el inicio en el programa y el momento de la encuesta era de 8 meses en promedio.

²⁶ Jacinto, Wolf, Bessega, Longo: Jóvenes, precariedad y sentido del trabajo. Ponencia en el Congreso de Aset. <http://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf>. Trabajo decente y juventud. Argentina. OIT http://white.oit.org.pe/tdj/informes/pdfs/tdj_informe_argentina.pdf

salario mínimo y acorde a la tarea, con protección y seguridad social), y también otras características que definen su **calidad subjetiva**: relaciones respetuosas con el jefe y entre pares; posibilidades de crecer y aprender, y disponibilidad horaria para articular adecuadamente el horario de trabajo con el de otras actividades, como el estudio.

Estos hallazgos nos permiten concluir que el programa ofreció experiencias laborales de calidad a los jóvenes, teniendo en cuenta la calidad objetiva y subjetiva de los empleos que han obtenido. Asimismo, las prácticas laborales, en la medida que posibilitaron el aprendizaje, el buen trato y compañerismo resultaron también ser experiencias de calidad.

Las valoraciones de los egresados en torno a las prácticas laborales son aleccionadoras asimismo en cuanto al desempeño de sus empleadores. Más de la mitad de los jóvenes lo evalúa positivamente, ofreciendo claves para reconocer las conductas del empleador que facilitarían un proceso de integración sociolaboral exitoso: la paciencia, el buen trato, la disposición para enseñar (“me enseñó a partir de mis errores”), para promover la autonomía (“me dejó manejarme en lo que hacía”) y la integración grupal: “me ayudó a que me lleve bien con mis compañeras”.

La contra-cara de un trabajo de calidad (objetiva y subjetiva) desde la perspectiva de los jóvenes es el trabajo se caracteriza por su precariedad, su baja remuneración, con relaciones laborales abusivas y sin posibilidad de una carrera laboral. Éstas serían las causas principales de la desvinculación captada en los egresados que se encuentran desocupados e inactivos. La precariedad laboral es uno de los factores que explica la alta rotación de jóvenes en Argentina y los jóvenes del programa escapan a esa “regla”.

Lo jóvenes aspiran a empleos de calidad y durante sus itinerarios laborales dan importancia más a un aspecto que otro (por ejemplo la disponibilidad horaria sobre el sueldo). Pero, en contextos de vida marcados por la necesidad económica, no les queda posibilidad de elección y, como no pueden permitirse quedarse sin empleo, se incorporan a aquellos de baja o nula calidad.

Los egresados que están desocupados e inactivos explican su situación a factores intrínsecos atribuibles a su persona en términos de culpabilización (falta de responsabilidad, “soy vaga”) o a carencias personales (falta de experiencia, falta de secundario completo, la edad), sin que puedan ser reconocidas otras causas extrínsecas vinculadas al mercado de trabajo como la falta de trabajo, la baja calidad de los empleos ofrecidos o el denominado “efecto fila” mediante el cual los jóvenes más educados tienden a desplazar a los menos educados, aún en empleos que no parecen demandar altas calificaciones técnicas. El título de nivel secundario es generalmente requerido por los empleadores como señal de contar con ciertas competencias generales, y cierta presunción de comportamiento y disciplina, mucho más que a determinada calificación técnica.²⁷ En este punto, el programa podría contribuir en futuras intervenciones a la elaboración de una auto-percepción diferente de los jóvenes mediante la construcción de un conocimiento y análisis crítico de la realidad que aparece hasta el momento naturalizada.

Se reconoce el esfuerzo de una parte de los jóvenes egresados del programa de combinar estudio y trabajo: 40.6% de los que estudian también tienen el trabajo como actividad principal; o de continuar su educación obligatoria: 62.5% de los egresados asisten a un establecimiento educativo. El alto porcentaje de jóvenes que estudian está ciertamente relacionado con un contexto de cierta estabilidad económica proporcionado por el hogar institucional en donde habita la mayoría de ellos. Sin embargo se advierte sobre la desigualdades en los procesos de participación educativa que afectan a los jóvenes de hogares institucionales, si tomamos en cuenta que 17.8% de los egresados no completaron el nivel medio y están fuera del sistema educativo, y que el 68.9% de los jóvenes que actualmente están estudiando tienen aún dos años o más de escolaridad para completar la escuela secundaria. Estos jóvenes están en

²⁷ Jacinto, C.: Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral.
[//www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2009n06_revistaDeTrabajo/2009n06_a07_cJacinto.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2009n06_revistaDeTrabajo/2009n06_a07_cJacinto.pdf)

situación de riesgo educativo, por lo tanto se torna necesario la articulación con estrategias públicas que posibiliten la permanencia en el sistema educativo hasta la finalización de su enseñanza obligatoria.

El programa constituyó un aporte significativo para los jóvenes en dos planos de su desarrollo: el fortalecimiento de lo que denominamos habilidades **psicosociales** y el de las **habilidades específicas para la búsqueda laboral**. Los jóvenes perciben que mejoraron la confianza en sí mismos, a ser responsables y a trabajar en grupos, a relacionarse con otros. En cuanto a las habilidades para la búsqueda laboral, consideran que les ayudó mucho para desenvolverse en una entrevista laboral, hacer un currículum vital...

La percepción generalizada de los jóvenes que participaron del grupo focal señalaba la finalización de la secundaria, el egreso del hogar y la búsqueda del primer trabajo como momentos claves de sus vidas que requieren acompañamiento y apoyo. Estos hitos explican que sean el acompañamiento personal en la búsqueda laboral, la conformación del grupo de pares con una historia común y la posibilidad de la primera experiencia de trabajo como las dimensiones del programa más significativas para ellos.

El trabajo continúa siendo la base material principal de la inclusión social y, por lo tanto, la disponibilidad de empleos de calidad juega un papel clave para la cohesión social. Esto vale muy marcadamente para los jóvenes, en particular en los que focaliza el programa, pues la inserción laboral de calidad los habilita a una plena ciudadanía. Asimismo, el ejercicio de un empleo facilita el desarrollo interpersonal y la autoestima.

Los jóvenes que participan del programa deben competir por los puestos disponibles con jóvenes que provienen de familias con capitales sociales y culturales más altos, lo que desafía al programa a redoblar sus esfuerzos de ampliar su red social de empleadores y de otros actores sociales en línea con la responsabilidad social.

Finalmente, el programa está favoreciendo a que los jóvenes sean protagonistas de su historia. Esperemos que muchos jóvenes de los hogares institucionales puedan tener la oportunidad de participar de esta experiencia. El siguiente relato de una joven que egresó del programa confirma la importancia de continuar en las líneas de esta iniciativa:

“Digamos que ahora me siento más valiosa, no me sentía de ningún valor... ahora que tengo herramientas, se con que me puedo defender y que es lo que hago, de qué estoy hablando... me hace dar valor para enfrentar lo que venga”

Cuadros Anexos

Tiempo de residencia en el hogar al inicio del programa

	total	%	%
menos de 1 mes	2	4,4	28,9
más de un mes a 6 meses	5	11,1	
más de 6 meses a 1 año	6	13,3	
más de 1 año a 5 años	12	26,7	26,7
más de 5 años a 10 años	12	26,7	44
más de 10 años	8	17,8	
Total	45	100,0	100

TRABAJO

Condición de actividad de egresados según sexo (en absolutos y porcentajes)

	mujer	hombre	total
ocupado	9	14	23
	34.6%	73,7%	51.1%
desocupado	10	3	13
	38,5%	15,8%	28,90%
inactivo	7	2	9
	26,9%	10,5%	20.0%
total	26	19	45
	100,00%	100,00%	100.0%

Itinerarios laborales de los egresados

		total	%
1°	mantienen su condición de actividad	17	37,8
2°	itinerarios hacia la ocupación	17	37,8
3°	itinerarios hacia la desocupación	8	17,8
4°	itinerarios hacia la inactividad	3	6,7
		45	100,0

Desagregación de los itinerarios laborales de los egresados

		total	%
1°	era ocupado y sigue ocupado	6	13,3
1°	era desocupado y sigue desocupado	5	11,1
1°	era inactivo y sigue inactivo	6	13,3
2°	era desocupado y ahora está ocupado	8	17,8
2°	era inactivo y ahora está ocupado	9	20,0
3°	era ocupado y ahora está desocupado	3	6,7
3°	era inactivo y ahora está desocupado	5	11,1
4°	era desocupado y ahora esta inactivo	3	6,7
		45	100,0

Contrato de los empleados al inicio y al egreso

	al inicio		al egreso	
	total	%	total	%
con contrato laboral -blanco-, permanente, fijo efectivo	1	11,1	12	54,5
con contrato laboral temporario -en blanco-,	0	0,0	5	22,7
temporario o permanente con acuerdo palabra -en negro-	4	44,4	3	13,6
ocasional -una changa-	3	33,3	1	4,5
NS-NC	1	11,1	1	4,5
Total	9	100	22	100,0

Beneficios de los egresados

			% sobre el total de casos = 22 empleados ²⁸
	total	%	
vacaciones pagas	1	3,8%	4,5%
aportes jubilatorios -seguro de retiro	2	7,7%	9,1%
seguro de salud-obra social	3	11,5%	13,6%
aguinaldo -salario anual extra	1	3,8%	4,5%
ninguno	4	15,4%	18,2%
todos	13	50,0%	59,1%
NS-NC	2	7,7%	9,1%
Total	26	100,0%	

Descripción de las ocupaciones que desempeñan al egreso

	total	%
atención al público /ventas		
administrativo	2	9,1
atención al público telefónica, personal	1	4,5
cadete administrativo	3	13,6
cajera	1	4,5
gastronomía		
ayudante de cocina	2	9,1
camarera, mozo	1	4,5
panadero, pizzero, repostería	1	4,5
logística		
repositor / empleado de depósito	5	22,7
industrial		
empleado en una fábrica	2	9,1
mantenimiento (*)	1	4,5
servicio a hogares particulares		
tareas de limpieza (**)	2	9,1
otros (no se puede clasificar)	1	4,5
total	22	100

(*) Debido a la descripción somera de algunas ocupaciones, se supone que está vinculada a la actividad industrial.

(**) Debido a la descripción incompleta de la ocupación se supone que está vinculada al servicio doméstico en hogares particulares.

²⁸ La suma de los porcentajes expresados en esta columna supera al 100% ya que se calcula la frecuencia de respuestas múltiples tomando como base del cálculo al número de casos que contestaron.

Descripción de las ocupaciones de la trayectoria laboral al inicio del programa

		total	%
atención al público /ventas		6	18,7
telemarketer	1		
cadete administrativo	2		
promociones	1		
delivery	2		
gastronomía		6	18,7
ayudante cocina	1		
camarera/mozo	3		
panadero/pizzero/repostería	2		
logística		2	6,2
repositor	2		
industrial		1	3,1
empleado en fábrica	1		
servicio a hogares particulares		4	12,5
niñera	4		
servicios en mantenimiento		3	9,3
jardinería	1		
pintor	2		
servicios educativos y recreación		2	6,25
maestro/profesor	2		
otros (no se puede clasificar)		8	25
total		32	100

Antigüedad en el empleo de los egresados

	total	%
un mes o menos	6	27,3
dos a cuatro meses	8	36,4
seis a ocho meses	6	27,3
un año o más	2	9,1
total	22	100

Valoración de los egresados del sueldo que perciben

	total	%
de 8 a 10 (siendo 10 muy bueno)	11	50
de 7 a 6	7	31,8
de 5 a 1 (siendo 1 muy malo)	4	18,2
	22	100

DESOCUPADOS

Mecanismo de búsqueda laboral utilizado por los egresados desocupados

	total	%	% sobre total de casos = 13
me acerqué a doncel	1	3,2	7,7
por avisos en los diarios	8	25,8	61,5
por clasificados en internet	9	29,0	69,2
recomendaciones personales	6	19,4	46,2
respondí a carteles en negocios	2	6,5	15,4
Presentándome	2	6,5	15,4

pedí ayuda en el hogar	3	9,7	23,1
Total	31	100,0	

Tiempo de búsqueda de los egresados que están desocupados

	total	%
menos de un mes	4	30,8
de uno a dos meses	4	30,8
hace doce meses o más	1	7,7
NS/NC	4	30,8
Total	13	100,0

Principales motivos por los cuales no encuentran trabajo los egresados desocupados

	total	%	% sobre total de casos = 13 (*)
por la edad	1	5,6	7,7
falta experiencia laboral	4	22,2	30,8
falta vínculos y contactos	1	5,6	7,7
porque no hay trabajo en mi oficio o puesto	2	11,1	15,4
porque me piden el secundario y no lo terminé	5	27,8	38,5
porque empecé a buscar hace poco	3	16,7	23,1
porque no siempre tengo dinero para gastos de viaje, presentarme en lugares	1	5,6	7,7
por otras razones	1	5,6	7,7
NS/NC	1	5,6	7,7
Total	18	105,6	

(*) El total de % supera a 100 ya que era una pregunta de respuesta múltiple.

Motivos de cese en el trabajo anterior de los egresados desocupados e inactivos

	total	% sobre total de casos = 19
porque me pagaban poco / no me pagaban	4	21,1
por malas relaciones laborales: maltrato, no me llevaba bien con mis compañeros	4	21,1
por razones personales o familiares: matrimonio, embarazo	3	15,8
despido, cierre de la empresa	2	10,5
fin trabajo temporario	4	21,1
Otro	2	10,5
	19	

OPINIONES SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Evaluación general de la práctica laboral

	total	%
muy bien	11	39,3
bien	15	53,6
mal	1	3,6
NS/NC	1	3,6
total	28	100,0

El caso que evalúa negativamente lo atribuye al ambiente laboral.

Aportes de la práctica laboral en los egresados

	Q	total de casos = 28
aprender conductas correctas para manejarme en un trabajo	12	42,9
aprender conocimientos, habilidades útiles para futuros trabajos	5,0	17,9
ganar experiencia laboral que será valorada en futuros trabajos	12	42,9
entrar a un lugar de trabajo al que no hubiera llegado solo y me interesaba	7	25,0
Otro	1	3,6
	37	

Valoración cuantitativa del desempeño del empleador durante la práctica laboral

	total	%
entre 8 y 10 (donde 10 es muy bueno)	20	71,4
entre 6 y 7	7	25,0
1 (que es muy malo)	1	3,6
total	28	100,0

Valoración conceptual del desempeño del empleador durante la práctica laboral (*)

	total	%
valoraciones positivas	16	57,1
valoraciones neutras	6	21,4
valoraciones negativas	6	21,4
	28	100,0

(*) En función de las explicaciones de los egresados dadas por la calificación que le otorgaron al empleador se recategorizó la valoración del desempeño de éste en términos conceptuales positivo, neutro y negativo.

Valoraciones cualitativas del desempeño del empleador durante la práctica laboral

- Juicios positivos genéricos: *“es copado”, “re-copado”*.
- Juicios positivos vinculados a cualidades de facilitador de aprendizajes: *“me dejó manejarme en lo que hacía y a su vez me enseñó a partir de mis errores. Mucho aprendizaje”; “entendí todo”; “porque es un capo, te ayuda, no te deja solo”*.
- Juicios positivos vinculados a cualidades de facilitador grupal: *“porque me llevaba bien y me enseñó a trabajar en equipo”; “me ayudó a que me lleve bien con mis compañeras”*.
- Juicios positivos vinculados al trato: *“era muy buena, me trataba bien”; “paciencia, nos trató bien”; “paciencia, muchos conocimientos”*.
- Juicios neutros: *“no hay jefe que esté en buenas y malas”; “nunca me dijo nada”; “estricto sin ser agresivo”*.
- Juicios negativos vinculados al trato: *“no me gustaba su actitud, llegaba y no me saludaba, ponía mal cara, enojado”; “medio ortiva, mandón”*.
- Juicios negativos vinculados a la falta de cualidades de facilitador grupal o facilitador de aprendizajes en el empleador: *“Tenía carácter muy fuerte. Era serio en el trabajo. Le faltaba dinamismo y coordinación de grupos”; “no me enseñó mucho”*

Valoración cuantitativa del curso de capacitación

	Total	%
entre 9 y 10 (donde 10 es muy bueno)	18	64,3
8	6	21,4
entre 6 y 7	4	14,3
total	28	100,0

Habilidades en las que están más fortalecidos los egresados

	total	% sobre total de casos = 45
1. la confianza en vos mismo/a	22	48,9
2. la capacidad de comunicarte, relación	14	31,1
3. la capacidad de trabajar en grupos	16	35,6
4. la capacidad para manejar conflictos	2	4,4
5. capacidad para ser responsable	17	37,8
6. la capacidad de organizar y usar bien	12	26,7
7. la capacidad elegir, tomar decisiones	14	31,1
8. Otra	1	2,2
	98	

Aporte del programa en la mejora de habilidades de búsqueda laboral

	mucho	algo	nada	No sé	total
saber hacer un cv	37	7	1		45
%	82,2	15,6	2,2		100,0
saber cómo desenvolverse en una entrevista laboral	39	5	1		45
%	86,7	11,1	2,2		100,0
saber cómo buscar trabajo usando diarios, internet, consultora de empleo, etc.	27	12	6		45
%	60,0	26,7	13,3		100,0
saber buscar trabajo presentándose espontáneamente	14	21	10		45
%	31,1	46,7	22,2		100,0