



PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO, ¿QUÉ FUTURO, PARA QUÉ JÓVENES? ESTUDIOS DE CASOS EN CENTROS DE TRABAJO Y DE FORMACIÓN CON JÓVENES. INCIDENCIA EN HABILIDADES DE APRENDICES, EL ACOMPAÑAMIENTO DE TUTORES Y APORTES A LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Elena Torres Sánchez

DIE-Cinvestav

etorres@cinvestav.mx

La labor crucial acompañar: los tutores, el alma del PJCF

Ivonne Cárdenas Guzmán y Estela Ruiz Larraguivel

DIE-Cinvestav-IISUE-UNAM

ivonne.cardenas9@gmail.com; estelarl2002@yahoo.com.mx

Articulaciones institucionales y su incidencia en el desarrollo de habilidades: el caso del PJCF

Enrique Pieck

INIDE-UIA

epieckg@yahoo.co.uk

Claroscuros del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Una visión desde la investigación educativa

María de Ibarrola Nicolín y Enrique Pieck

DIE-Cinvestav-UIA

mdeibarrola@gmail.com; e

Área temática: A.13. Educación, desigualdad social e inclusión, trabajo y empleo.

Línea temática: 3.1. Formación para el trabajo y en el trabajo (capacitación laboral extraescolar, educación dual, estrategias de formación laboral para población vulnerable).



Resumen general del simposio

Este es el último de tres simposios recuperan los resultados de una investigación en proceso desde junio del 2022 con investigadores de tres instituciones: Die-Cinvestav, IISUE-UNAM y Ibero CdMx, sobre el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, programa que conduce la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) para jóvenes en condición de vulnerabilidad. Los resultados reflejan el análisis de la política pública para jóvenes en condiciones de vulnerabilidad; el panorama de los centros de trabajo, formación y organizaciones de la

sociedad civil que participan; las formas de capacitación en los centros de trabajo y de viva voz recupera las entrevistas realizadas a más de cien personas, entre responsables de centros de trabajo, asesores, coordinadores, directores, aprendices, tutores, y egresados.

La intención es dar a conocer desde distintas aristas cómo opera el programa para jóvenes en condiciones de alta vulnerabilidad, quiénes acceden, qué centros de trabajo participan, cómo viven la experiencia de doce meses en el centro de trabajo, cómo son capacitados, qué futuro construyen una vez que egresan tomando en cuenta el contexto económico del país en plena pandemia ocasionada por el Covid-19.

Estos simposios abordan la situación desafiante de los jóvenes en la región sur y centro occidente del país, como Chiapas, Tabasco, Mérida, Guadalajara, Xalapa, Puebla, Guanajuato, Estado de México y Ciudad de México.

Palabras clave: jóvenes, empleo, aprendices, tutores, trabajo.

Semblanza de los participantes en el simposio

Elena Torres Sánchez

Es Auxiliar de Investigación en el Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV) del IPN, desde 1998 y hasta la fecha. Es Maestra en Pedagogía por la UNAM y Maestra en Investigación de la Danza por el Centro Nacional de Investigación, Documentación e Información de la Danza- CENIDID José Limón, Secretaría de Cultura, INBA. Ha trabajado temas de políticas en educación superior pública y privada; así como de educación artística y las articulaciones entre la danza y la educación.

Ivonne Cárdenas y Estela Ruiz

Ivonne Cárdenas para efectos de esta investigación colabora como auxiliar de investigación, pedagoga y maestra en ciencias con especialidad en investigaciones educativas por el DIE-Cinvestav.

Estela Ruiz L. Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Investigadora Titular B del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE). *Investigación*- Educación superior tecnológica. Educación, empleo y trabajo.- Universidades Tecnológicas y trayectorias laborales de sus egresados y - Aprendizaje basado en el trabajo. Autora de 90 publicaciones distribuidos en capítulos de libros, artículos en revistas arbitradas e indexadas y ponencias publicadas *in extenso* en memorias de distintos eventos académicos internacionales y nacionales.

- Docente y tutora del Posgrado de Pedagogía de la UNAM

Enrique Pieck

Enrique Pieck Gochicoa. Doctor en Sociología de la Educación por el Instituto de Educación de la Universidad de Londres. Ha trabajado como línea de investigación, las relaciones entre la educación y el trabajo en contextos de pobreza. Sus temas han sido la educación no formal, la formación para el trabajo y la sistematización de experiencias significativas. Es SNI II y actualmente se desempeña como académico investigador del Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación de la Ibero Ciudad de México (INIDE-UIA).

María de Ibarrola

Maestra en Sociología por la Universidad de Montreal y Doctora en Ciencias con especialidad en Investigación Educativa por el Cinvestav IPN Mexico. Investigadora del Departamento de Investigaciones Educativas (DIE-Cinvestav) desde 1977 e Investigadora Nacional desde 1984, actualmente nivel III, con la distinción adicional de emérita.

Desde 1985 ha realizado investigación acerca de las políticas, las instituciones y los actores en las relaciones entre la educación y el trabajo, con especial interés en la formación escolar para el trabajo.

Actualmente coordina una investigación sobre las experiencias de centros de trabajo, aprendices, tutores y egresados del Programa Federal Jóvenes Construyendo el Futuro.

LA LABOR CRUCIAL DE ACOMPAÑAR: LOS TUTORES EL ALMA DEL PJCF

Ivonne Cárdenas y Estela Ruíz

Resumen

El texto que se presenta hace énfasis en una de las figuras centrales para el éxito del programa Jóvenes Construyendo el Futuro: el tutor. Si bien en las Reglas de operación del programa se plantean algunas de sus funciones, en las entrevistas realizadas nos percatamos del papel fundamental que desarrollan durante los doce meses que permanecen los jóvenes becarios.

Hace énfasis en la diversidad de estilos para acompañar a los becarios incluso a costa de las otras funciones que desempeñan.

El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro incorpora la figura del tutor como aquel personal designado por los centros de trabajo para capacitar y evaluar a los aprendices, conforme al plan de actividades¹. En este documento se realiza una descripción detallada de las actividades que realizarán los tutores durante el desarrollo de la capacitación en el centro de trabajo, debe contener mínimamente las características del postulante, el lugar en donde se llevará a cabo, horarios, días y tutor que acompañará a los aprendices.

De acuerdo con las reglas de operación del programa Jóvenes Construyendo el Futuro, en algunos casos el tutor recibe una orientación educativa por parte del centro de trabajo que le facilite desarrollar habilidades de sensibilidad y enseñanza necesarias para la adecuada convivencia con el aprendiz, además de asegurar una capacitación pertinente y exitosa. Este proceso de acompañamiento ocurre antes, durante y después de que los aprendices se incorporan al centro de trabajo. Para el cumplimiento de los objetivos de la capacitación, en cada centro de trabajo se les proporcionan los materiales necesarios y adecuados para llevar a cabo sus actividades.

Entre las obligaciones que tienen los tutores, están la de seleccionar a los jóvenes aprendices que se registran en el programa a partir de la entrevista. De esta entrevista depende la aceptación y asignación de los jóvenes aprendices a determinadas áreas en el Centro de Trabajo.

Otorgarle un peso tan fuerte a la entrevista hace evidente un sesgo en la selección de los aprendices, ya que no cuentan con criterios claramente definidos y es a partir de los parámetros del tutor que se aceptan o rechazan las solicitudes, adicionalmente, no cuentan con acompañamiento específico para desempeñar su función como tutores desde la STyPS encargada directa del PJCF.²

¹ De acuerdo con las Reglas de Operación publicadas en el Diario Oficial de la Federación DOF 29/12/2022 disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5676030&fecha=29/12/2022#gsc.tab=0

² Al respecto Alianza Jóvenes con Trabajo Digno (AJTD) publicó recientemente algunas recomendaciones para mejorar el PJCF y exponer su impacto en donde también hacen referencia a este punto.

En 2020 la STyPS se vinculó con la Alianza Jóvenes con Trabajo Digno (AJTD) e impulsó la figura de *co-tutor* para permitir la participación de organizaciones de la sociedad civil dentro del programa, aportando especialmente, la formación de habilidades socioemocionales en los becarios³.

- Los tutores entrevistados

Se entrevistaron a 13 tutores que laboran en variados CT y 5 Organizaciones de la Sociedad Civil, con diferentes tamaños, giros, localidades y volúmenes de producción, quienes han acompañado las labores de los becarios. Su contexto sociofamiliar es diverso, dependiendo de la zona geográfica en la que se encuentra su CT.

En el caso de GB por ejemplo, se cuentan con tutores que acompañan a los aprendices en todas las áreas, pero existe una figura de apoyo y supervisión en cada una ellas, así como personal administrativo que acompaña a los aprendices.

En el caso de empresas como MG mayormente los tutores radican en el área de Recursos Humanos y de ahí pueden ser seleccionados a alguna otra área diferente del centro. No obstante las personas tutoras que entrevistamos permanecen en RH desde hace más de 10 años.

Excepcionalmente tenemos el caso de CH, que desde la dirección se acompañan a los becarios, son los dos directores (ejecutivo y operativo) quienes hacen las funciones de tutoría.

Otro caso es el de JcR en el que la *co-tutora* enfatiza el acompañamiento y capacitación personalizada que se les da a los jóvenes para que adquieran habilidades blandas y técnicas en sus estudios de bachillerato y en áreas de su interés, antes de que se incorporen al PJCF.

En la mayor parte de los CT observamos que se designan a los tutores de distinta manera, o bien por su antigüedad en el puesto o bien por la necesidad de recibir a aprendices en determinadas áreas de trabajo o bien por la solidez de colocar programas de capacitación en plataforma y completar periódicamente los requisitos que ahí se solicitan.

- Una pirámide de responsables de la capacitación: del jefe de recursos humanos al compañero de trabajo.

Tanto la STyPS como el PJCF no perfilan detalladamente cómo los CT deben de designar y acompañar a los tutores, mayormente son éstos son los encargados de subir las capacitaciones, planeaciones y evaluaciones en la plataforma del programa, y son también integrantes de una pirámide de responsables de capacitación en el CT.

En un primer momento la responsabilidad de la capacitación directa al becario, recae indiscutiblemente en el tutor, pero cada empresa elabora estrategias diferenciadas de formación. Sean jornadas de inducción a la filosofía de la empresa, jornadas de integración con personal de diversas áreas o capacitación más detallada sobre certificación de normas

³ AJTD. (2023) *¿Cómo exponenciar el programa Jóvenes Construyendo el Futuro?*

de procedimientos y acompañamiento con personal administrativo, de seguridad y confianza quienes los reconocen⁴ y les dan la bienvenida al CT.

Las capacitaciones están vinculadas con la filosofía del centro de trabajo y los procesos que en él se desarrollan; posteriormente, están más relacionadas con las habilidades que les “hace falta” a los becarios, tales como la comunicación y las capacidades socioemocionales para desempeñar sus funciones.

Organizaciones como JcR procuran que las capacitaciones nivelen conocimientos de cómo elaborar un CV hasta cómo tener un trabajo digno en jóvenes con condiciones de vulnerabilidad o bien que permanezcan y concluyan sus estudios bachilleratos para posteriormente solicitar una beca dentro del programa.

- Formación y experiencia como tutores

De acuerdo con las entrevistas realizadas podemos mencionar que no existe una formación como tutores, estos se hicieron sobre la marcha del programa y sobre la forma en la que se incorporaron en su trabajo, es decir es una experiencia muy personal.

Vale la pena resaltar el cuidado y tiempo extra que le dedican al acompañamiento de los aprendices adicional a su horario de trabajo y funciones que desempeñan.

En ciertos CT los tutores reciben acompañamiento y monitoreo ya sea por una coordinación o dirección que acompaña la inserción al PCJF, así lo vemos en el testimonio siguiente:

La supervisora de personas en planta le da la orientación, a cerca de cómo está descrito, las funcionalidades, la mecánica para los becarios, la determinación de las funciones que ellos tienen, las actividades, reglamento interno, etcétera. Todos los generales en cuanto al manejo de los chicos porque tienen una peculiaridad. Ahí fue descubriendo cuál era la situación muy puntual con la diversidad de los muchachos es muy amplia para cualquier muchacho que tuviera la necesidad de participar en el desarrollo de la capacitación y pudiera participar. GB

En la mayor parte de los casos cuentan con al menos dos años como tutores, no habían participado anteriormente con este rol y funciones y reciben de otra persona la encomienda por movilidad de personal o incluso por bajas durante la pandemia.

Y en otras su experiencia como tutores es más bien desasociada a lo que los jóvenes están viviendo.

yo no tengo formación para terapeuta, ellos piensan que les vamos a dar terapia, y los tutores no deben de engancharse con lo que les pasa a los jóvenes. JcR

⁴ En GB los becarios utilizan un uniforme distinto para ser reconocidos por todo el personal, la empresa se hace cargo de la vestimenta que deben utilizar en plantas de producción y procesamiento de alimentos respetando los reglamentos específicos.

Se van formando como tutores y van apreciando a la persona y al trabajo que desempeñan en el CT.

- Innovación tecnológica

Existe un centro de trabajo que destinó recursos financieros para la realización de una aplicación en dispositivos celulares que les facilita la comunicación con los tutores, los becarios y con los centros de trabajo. De tal manera que fluyera la instrucción pero también que se genere un sentido de comunidad en cada lugar en el que se lleva a cabo la tutoría.

En otros casos los tutores mantienen contacto a través de mensajes de texto y voz mediante el uso de teléfonos celulares con los becarios.

Vale la pena mencionar que la mayor parte de los tutores entrevistados recibieron aprendices en plena pandemia, por lo que un primer acercamiento fue mediado por la tecnología a través de reuniones, encuentros y capacitaciones por diversas plataformas virtuales para ello. Una vez que se reactivaron las empresas de manera gradual fueron participando presencialmente en las actividades de capacitación. Buena parte de las capacitaciones y webinars adicionales se proporcionan mediante recursos en línea y virtuales.

- Vocación y compromiso con los becarios

En la mayor parte de CT se observa que las personas tutoras mantienen un compromiso sólido con los aprendices especialmente, por la disposición que tienen para conocer a los jóvenes, sus gustos e intereses profesionales y expectativas y por otro lado para compartir sus conocimientos y experiencias en el área y en la empresa en la que laboran.

En los CT encontramos casos de éxito en los que una vez que culminaron su participación de doce meses dentro del PJCF fueron promovidos para incorporarse a la estructura de la empresa.

...llegó como aprendiz y ahora está contratado, es su compañero de trabajo. Es un joven muy listo, en 15 días dominó las actividades complejas de la planta, primero por el jefe que soy yo, la operación y le agarró rápido la vuelta, tuvieron una oportunidad de contratarlo por causas personales una compañera tuvo que pedir su baja y se quedó libre ese lugar. Se desarrolló muy bien en su proceso de becario, se consolidó en su actividad de trabajo como analista de materias primas o administrativo de materias primas y hoy es asesor GB.

Particularmente, JcR, CH y A. son lugares en las que el establecimiento del vínculo con los becarios es parte de la misión organizacional institucional. Sin duda, un asunto relevante en el acompañamiento e iniciación en la formación laboral.

No se estigmatiza. Es importantísimo reconocerlos como personas y se busca fortalecer su autonomía y que se hagan cargo de su vida. JcR

- Formas *ad hoc* de tutoría

De acuerdo con la información recabada, existen particularidades en cada CT para hacer tutoría, en algunos casos se cumple con los programas de inducción y capacitación de la empresa, en otros casos se les proporcionan cursos de habilidades socioemocionales, se les entrena para el uso de herramientas con las que deberán familiarizarse y de acuerdo con el desempeño de los becarios se les va canalizando a otras áreas de acompañamiento/tutoría, o bien para certificación de determinadas normas oficiales, o de entrenamiento en procesos de cadena de alimentos dependiendo el área en la que se encuentren. Por ejemplo en los CT dedicados a la industria de alimentos es común observar estrategias de mejora en la productividad, tales como: servicio posventa, seguridad alimentaria, inocuidad, calidad del producto.

En otros CT el énfasis se dio en un momento en la virtualidad (pandemia Covid-19) no sólo para generar un valor agregado a los clientes, sino movilizar otros como manejo de inventarios, proveedores, cadenas de producción, otros departamentos de mercadotecnia, recursos humanos y servicio a clientes.

La formación la hacemos de manera compartida, entre todas las áreas a través del trabajo metódico **“hacer haciendo”**. Subordinados directos los van integrando de poco a poco en el análisis en todos los procesos de trabajo (mantenimiento, seguridad de alimentos y producción).

Yo hago, tú lo ves

Yo hago, tú dices

Tú dices, yo hago

Tú haces, yo digo

Y ya solito debes hacer las cosas

Llevarlos de la mano en todo el proceso, puesto que es un área de peligro latente en todos lados y hay situaciones de riesgo que es necesario que lo vean.GB

Los CT cuentan con distintas arquitecturas de organización de carácter único y flexible, sin embargo observamos un común denominador al momento de hacer tutoría, en la gran

mayoría los tutores comparten conceptos, historias e ideas a los aprendices para mejorar su experiencia y tener mejor desempeño personal y profesional. Estas relaciones entre tutores y becarios internas y externas es una capacidad distintiva difícil de reproducir en todos los CT.

Los aprendices refieren en su mayoría las ventajas de encontrarse con esas personas que les tocaron como tutores y la inversión en las relaciones y redes de contacto que cada centro les ha acercado en el transcurso de su estancia, como por ejemplo: permisos para ir a cobrar su beca en horarios de su práctica; justificantes médicos por ausencia en el centro de trabajo; comunicación sobre posibles cambios de área de interés entre otros temas.

- Expectativas del trabajo con los jóvenes. Valoración de sus realidades

Acompañar a los becarios durante doce meses implica conocerlos en sus hábitos laborales y personales. Esta curva de aprendizaje y de socialización facilita una interacción con las realidades de las que provienen los becarios y la realidad del trabajo.

Estamos sembrando la cultura del trabajo, los jóvenes están aprendiendo. Todos los becarios concluyeron los doce meses de capacitación. Es una generación muy compleja, hay actitudes que no tienen como la proactividad para integrarse, hay que formalos, exigirles atención. Hay quienes les gusta el trabajo rutinario iniciando todos los días a las 8 de la mañana y vas a hacer este reporte y así como relojitos; y si nos metemos a realizar un muestreo en el que tengan que tomar decisiones no pueden, hay que explicarles a detalle todo.

Virtudes: estructura trabajo metódico ellos lo hacen suyo. GB

Aprecio por el trabajo que desempeñan, así lo muestra el siguiente testimonio:

Como jefe tener a alguien de apoyo aunque sea en tareas sencillas, con el paso del tiempo hasta duele perder a los chicos porque son una fuerza laboral que saca trabajos que a lo mejor ni percibes, pero en el momento que tienes la ausencia de las manos que lo hacen, es un trabajo invisible, en el momento en que ya no están, oye y porqué ya no tenemos este dato, este orden, las carpetas organizadas de tal manera. **Ausencia sutil** de los muchachos se siente y resiente el trabajo, el apoyo de los chavos, de la persona que ya formaste y que puede hacerlo por mí sin desplazarme físicamente y concluir con mi jornada laboral.GB

Diferentes programas de formación: centros de trabajo

Aunque los CT se diferencian claramente por tamaño, localidad y giro, la mayor parte de estos llevan más de dos décadas operando en México. En los CT seleccionados para la presente investigación existen competencias claves en las estrategias de acompañamiento a los becarios; programas de evaluación mensuales y reportes que deben entregar periódicamente.

Sin embargo se ha constatado que carecen de un programa de egresos organizado y con seguimiento personalizado de los becarios que han recibido.

Cada CT mantiene programas de formación y capacitación, experiencia, capacidades de innovación, conocimiento de procesos, programas expertos (Normas y certificaciones especializadas), sistemas organizacionales de motivación, distribución de información, en los que los gerentes suelen ser los gestores de procesos.

El componente importante en cada CT es el factor humano, es decir, los tutores. La contribución que ellos aportan para alcanzar diferentes objetivos de las empresas y cumplir con metas de calidad, es valiosa.

La relación entre el tutor y el becario determina en gran medida la cantidad y calidad de esfuerzo que realizará durante su estancia en el CT. Resaltamos dos aspectos, el primero es el ambiente laboral como un elemento fundamental en este proceso formativo; y el segundo la claridad y conciencia en el personal en cuanto a los resultados que se esperan de ellos.

Referencias

Alianza Jóvenes con Trabajo Digno (2023) *Cómo exponenciar el impacto del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Una mirada a los avances del programa y recomendaciones de política pública para el futuro*. México.

Servitje Sendra, Roberto (2009). *Bimbo. Estrategia de éxito empresarial*. Segunda edición. Pearson, Educación. 224 pp. México.

ARTICULACIONES INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO (PJCF) Y SUS IMPLICACIONES EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES.

Enrique Pieck

Lo que se presenta son una serie de consideraciones preliminares, que se desprenden de una investigación orientada a conocer la experiencia de los y las aprendices y tutores del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro -PJCF.

El PJCF se deriva de las condiciones por las que atraviesan los y las jóvenes desde hace varios años, y que recientemente se vieron agravadas debido a la pandemia. Se busca contrarrestar esta situación, proporcionándoles un seguro de vida, una beca mensual y una estancia durante un año en un CT. El objetivo de la estancia es que él o la joven puedan contar con experiencia laboral y desarrollar habilidades técnicas, socio laborales y socio emocionales. Importa aportar evidencia que nos permita conocer la medida en que la estancia laboral marcó un parte aguas en las trayectorias de vida de los y las jóvenes.

Uno de los focos de la investigación es analizar la incidencia que tiene el PJCF sobre las trayectorias educativas y laborales de los y las jóvenes. Interesa particularmente analizar la medida en que las alianzas que el PJCF establece con diferentes organismos no gubernamentales y centros de formación, contribuyen a brindar una mayor integralidad a la malla curricular del programa y por ende mejorar los perfiles de empleabilidad. Se ha hablado mucho sobre la importancia de que los programas dirigidos a los y las jóvenes cubran una serie de habilidades que les serán útiles en sus futuras inserciones laborales (habilidades socio emocionales, habilidades laborales, técnicas, compensación de déficits, manejo de TICs). ¿En qué medida las alianzas del PJCF con otros organismos contribuye a este objetivo? **Referentes**

De Ibarrola, M. (2010). 'Dilemas de una nueva prioridad a la educación técnica profesional en América Latina. Un debate necesario'. OEA. La educación, revista digital. Diciembre 2010, N° 144

Jacinto, C. y Millenaar, V. (2010). 'La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades.' En Jacinto, Claudia (Coord.), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*, Argentina: Teseo-IDES

Poy, L. (2018). 'Más de seiscientos mil jóvenes en México no terminan su bachillerato'. Sylvia Ortega. *La Jornada*, 22 de marzo de 2018

CLAROSCUROS DEL PROGRAMA JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO (PJCF). UNA VISIÓN DESDE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

María de Ibarrola⁵ y Enrique Pieck⁶

Después de presentar ocho avances de resultados preliminares de la investigación sobre el Programa de Jóvenes Construyendo el Futuro- basados en el desarrollo de una investigación cualitativa que se propuso recuperar las voces de los principales actores del programa- los autores de esta ponencia proponen conclusiones y consideraciones sobre los siguientes rubros:

A. Una investigación que avanza por dos vías:

1. Consideraciones sobre una política pública actual de la mayor trascendencia

- Riesgos del diseño estructural: argumentos a favor y en contra de los principios básicos del programa
- Opacidad de la información: muy escasos informes oficiales, lo que se sabe por la prensa, los rumores
- Confiabilidad de los resultados, discursivos, genéricos, insuficientes, incompletos. Rubros para una investigación integral, cuantitativa y cualitativa

2. Consideraciones sobre la formación de los jóvenes para el trabajo por la vía exclusiva de la experiencia laboral

Discusión sobre las diferentes estrategias de formación para el trabajo: el valor y el peso de la experiencia en el trabajo.

La diversidad de experiencias de formación para el trabajo propiciadas por esa política, debida a:

- Heterogeneidad de las empresas
- Diversidad socio económica, cultural y de trayectorias escolares y laborales de los y las jóvenes
- Diversidad en las situaciones de aprendizaje según las empresas o centros de trabajo receptores
- Diversidad de programas, modalidades y estrategias de capacitación
- Diversidad en el rol de los tutores, en su posición en los centros y en su formación para desempeñarse como tales.

⁵ Departamento de Investigaciones Educativas. Cinvestav. México

⁶ Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación –INIDE/UIA CDMX

B. Valoración de la experiencia de los jóvenes, de los tutores y de los centros de trabajo

- Quién se beneficia: ¿todos ganan?
 - Recuperar el valor y buena imagen de los jóvenes que no están ni en la escuela ni en el trabajo
 - Aprender a tutorar y a enseñar a nuevas generaciones
 - Aportaciones de los jóvenes a los centros de trabajo
 - Redefinir el futuro (contruyendo ¿qué futuro?)
 - Aprendizajes, habilidades, competencias, valores que se derivan de la experiencia.
 - La prevalencia de las habilidades socioemocionales (sus Implicaciones)
 - Implicaciones de las escolaridades
 - Las articulaciones con centros de formación, un plus.
 - Un antes y un después.
 - EL PJCF, como punto de quiebre, como alto en el camino.
 - No obstante, se aprecian diferencias sigificativas en las oportunidades de formación según sea el tamaño y el giro de los CT.
 - Hay una diferencia importante en el significado y en las oportunidades de las estancias, en el caso de jóvenes universitarios.
-
- El aprendizaje de los jóvenes por medio de la estancia laboral que propicia el PJCF, NO garantiza el acceso al empleo, pero en los casos analizados contribuye de manera innegable a ampliar las posibilidades de inserción laboral y favorece la continuidad de estudios. En todos los casos constituye una *experiencia extraordinaria* de formación para las y los jóvenes, que se evidencia por sus testimonios sobre el antes y el después de participar... la maravilla de una experiencia bien cuidada.

Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2020 *Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante* Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/116), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.
- De Ibarrola, M, Pieck. E. Larraguivel, E. y otros (2023) *El Programa Jóvenes Construyendo el futuro, 2018-2022. Informe preliminar*, febrero 2023 (documento no publicado).

De Ibarrola, M (2022) *Para millones de jóvenes sin escuela ni trabajo: cientos de miles de opciones de capacitación* Nexos, 15 de junio.

Fundación IDEA (2022) *¿Cómo exponer el impacto del programa Jóvenes Construyendo el Futuro? Una mirada a los avances del programa y recomendaciones de política pública para el futuro*. México. Fundación IDEA/ Jóvenes con trabajo digno.

Pieck Gochicoa, E. y. Vicente Díaz, M. (Coords.), (2017). *Abriendo Horizontes: estrategias de formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. Institutos de Capacitación para el Trabajo. Centros de Capacitación Técnica Industrial. http://ri.ibero.mx/bitstream/handle/ibero/2469/09_abriendohorizontes.pdf?sequence=1&isAllowed=y