



**Preparando a los Jovenes para Entrar
al Nuevo Mundo del Trabajo**

PROYECTO
JÓVEN COMPETITIVO PARA EMPLEO SOSTENIBLE

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

Realizado por:

FUNDACIÓN CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN
Y DESARROLLO HUMANO - CINDE -

Medellín, Colombia.
Abril de 2005

CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EVALUADORA	4
1.1	FUNDACIÓN CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO - CINDE-	4
2	RESUMEN EJECUTIVO DE LOS HALLAZGOS PRINCIPALES	5
2.1	BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROPÓSITOS DEL PROYECTO Y DEL ESTUDIO	5
2.2	RESULTADOS PRINCIPALES DEL PROYECTO	6
2.3	OBSERVACIONES CLAVES	8
3	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	10
3.1	INFORMACIÓN SOBRE LA AGENCIA EJECUTORA	10
3.2	PROPÓSITOS Y METAS DEL PROYECTO	10
3.3	BÚSQUEDA DE PRÁCTICA E INSERCIÓN LABORAL	11
4	ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	12
4.1	OBJETIVOS	12
4.1.1	OBJETIVO GENERAL	12
4.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
4.2	METODOLOGÍA	12
5	CONTEXTO LABORAL DE LOS JÓVENES EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN	14
5.1	DINÁMICA ECONÓMICA REGIONAL	14
5.2	LA PRESENCIA DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL EN MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA	15
5.3	EL AUMENTO DE LA TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES	15
5.4	EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA EN LOS JÓVENES	15
5.5	EMPLEO POR POSICIÓN OCUPACIONAL EN LOS JÓVENES	15
5.6	EL AUMENTO DEL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES	16
5.7	EL SUBEMPLEO EN LA POBLACIÓN JUVENIL	16
5.8	LA INFORMALIDAD EN LA POBLACIÓN JUVENIL	16

5.9	LA TRANSICIÓN DEL EMPLEO EN MEDELLÍN HACÍA NUEVOS SECTORES	16
5.10	LA LEY 789/ 02	17
5.11	COMENTARIOS FINALES	18
6	RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y DE LOS GRUPOS FOCALES DE LOS JÓVENES	19
6.1	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS JÓVENES ENCUESTADOS	19
6.1.1	EXPERIENCIA LABORAL JÓVENES QUE TRABAJAN	22
6.1.2	EXPERIENCIA LABORAL JÓVENES MICROEMPREENDEDORES	29
6.1.3	PERCEPCIONES DE INSTITUCIONES / AGENTES DE APOYO SOBRE MICROEMPREENDEDORES	35
6.1.4	LOS QUE NO TRABAJAN	35
6.1.5	LOS INACTIVOS	37
6.2	CAMBIOS EN EL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL DE TODOS LOS / LAS JÓVENES	38
6.3	ESTADO Y CAMBIOS EN LA INSERCIÓN SOCIAL Y EDUCATIVA DE LOS / LAS JÓVENES	38
6.3.1	SEGUIMIENTO DE EMPLEADORES	39
6.3.1.1	CONOCIMIENTO DEL PROYECTO	41
6.3.1.2	PERCEPCIONES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN	41
6.4	CARACTERIZACIÓN DE VÍNCULOS Y MOTIVOS PARA VINCULARSE CON EL PROYECTO	45
6.4.1	FACTORES QUE MOTIVARON O RESTRINGIERON EL VINCULO CON EL PROYECTO	45
6.4.2	CAMBIOS EN LA DISPOSICIÓN Y PERCEPCIONES DE LOS EMPLEADORES PARA CONTRATAR JÓVENES DE ESTRATOS SOCIOECONÓMICOS BAJOS	45
7	OPINIONES COMPARATIVAS JÓVENES - EMPRESARIOS	46
7.1	UTILIDAD, CALIDAD Y PERTINENCIA DE LA CAPACITACIÓN	46
7.2	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	46
8	CONCLUSIONES	47
9	RECOMENDACIONES	51
10	OBSERVACIONES DESDE MEMORIA METODOLÓGICA PARA OTRAS EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN	55
	BIBLIOGRAFÍA	57

1 PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EVALUADORA

1.1 FUNDACIÓN CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO - CINDE-

Tiene como eje fundamental el mejoramiento de la calidad de vida de niños /as y jóvenes de Colombia, de América Latina y del Tercer Mundo en condiciones de pobreza, a través de: el desarrollo social, la producción de conocimiento, la validación y diseminación a nivel nacional e internacional de modelos de investigación, intervención y capacitación y la formación de recurso humano de alto nivel en programas de formación avanzada.

Para El CINDE mejorar la calidad de vida de los /as niños /as y los /as jóvenes significa impactar actores sociales, contextos y sectores involucrados directamente en los procesos de desarrollo infantil y juvenil en los ámbitos de educación, salud, cultura, generación de ingreso, cultura, medio ambiente y tecnologías apropiadas. Igualmente, incidir en la formulación y operacionalización de políticas de atención a la niñez y la juventud a nivel nacional e internacional y en los criterios y mecanismos de financiamiento de programas para la niñez y la juventud.

Para responder a los retos implícitos en su VISION el CINDE, articula su MISION en cuatro grandes dimensiones:

- Diseñar, implementar y evaluar proyectos de investigación, con el fin de generar conocimiento y de validar modelos de intervención en el campo de la Atención a la Niñez y a la Juventud, que puedan ser diseminados para otros contextos en el ámbito nacional e internacional.
- Formar Talento Humano de alto nivel involucrado en el diseño de política en Niñez, Juventud y Desarrollo Social, la planificación, administración y ejecución de programas y proyectos, a través de procesos de formación avanzada a nivel de Pasantías Internacionales, Programas de Especialización, Maestría y Doctorado, cuyos propósitos más importantes son: la formación de investigadores; la consolidación de comunidades académicas éticas y comprometidas con la investigación, con la resignificación de la cultura y con el desarrollo del país; la producción y socialización de conocimiento; y la posibilidad de influenciar las políticas nacionales e internacionales de desarrollo, todo ello en los campos del Desarrollo Social, del Desarrollo Humano y del Desarrollo Educativo.
- Diseñar, implementar y evaluar programas y proyectos de atención a la niñez y a la juventud, de desarrollo social, humano y educativo en sectores de pobreza, orientados a la autogestión y fundamentados en estrategias de naturaleza participativa e integral, que signifiquen alternativas innovadoras de las que, sometidas a experimentación, se puedan derivar modelos de intervención.
- Diseminar conocimiento y modelos de intervención en Colombia y en América Latina, en el campo de la Atención a la Niñez y a la Juventud, como estrategias de Desarrollo Humano, Social y Educativo, a través de: la consolidación de Redes de talento Humano y Redes de Información a nivel nacional e internacional; la promoción de eventos internacionales que permitan la confrontación de comunidades académicas; y las consultorías y asesorías internacionales.

Toda su actuación en campos de investigación y desarrollo, diseminación e incidencia en políticas, formación de talento humano, es direccionada por Principios Pedagógicos que incluyen: Participación, Diversas Perspectivas, Pertinencia, Relevancia, Productividad, Reflexividad, Auto-desarrollo, Autotelia, Negociación Cultural y Comunicación. La viabilización de estos principios se adelanta mediante la adecuación y puesta en práctica de un conjunto de características metodológicas que dinamizan procesos de Integración, Flexibilidad y Apertura, Auto-dirección en el Aprendizaje, Participación, Relación Teoría-Práctica, Contextualización Socioeconómica y Cultural del Aprendizaje.

2 RESUMEN EJECUTIVO DE LOS HALLAZGOS PRINCIPALES

2.1 BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROPÓSITOS DEL PROYECTO Y DEL ESTUDIO

Medellín presenta una alta tasa de desempleo, en el 2001 del 22.6% y en el 2002 del 17.4%, también se evidencia un crecimiento en la tasa de subempleo o empleo informal el cual llega al 50%¹. La gran mayoría de los desempleados lo son por su inadecuada preparación frente a las necesidades del mercado laboral y por la falta de recalificación frente a las cambiantes exigencias tecnológicas². El 60% de los desempleados son jóvenes hombres y mujeres menores de 30 años, de los cuales el 54.3% son mujeres. El 61.6% del total tienen educación secundaria - completa ó incompleta -, el 86.8% pertenecen a los estratos más bajos. El problema a resolver es la falta de formación para el trabajo de la población juvenil lo cual los conduce a un marginamiento social que limita su desarrollo. En la ciudad y su área Metropolitana hay aproximadamente 952.000 jóvenes, de los cuales finalizan su bachillerato anualmente cerca de 60.000, de éstos sólo el 27.1 % tienen garantizado su ingreso a la universidad y un porcentaje aún menor al mundo laboral.

Estas circunstancias vivenciadas por los jóvenes de Medellín y su área Metropolitana, llevó a la Red de Entidades de Capacitación y Promoción del Empleo, en el 2003, a ejecutar con el apoyo de la International Youth Fundation y la Alcaldía de Medellín, el Programa Entra 21 a través del proyecto: JOVEN COMPETITIVO PARA EL EMPLEO SOSTENIBLE. Durante el desarrollo del mismo se atendió a 512 jóvenes, hombres y mujeres entre los 16 y los 29 años, pertenecientes a los estratos 1, 2 y 3, formados integralmente para vivir en sociedad y competitivos para ingresar y permanecer en el mercado laboral del sector de las nuevas tecnologías de información y servicios.

El proyecto desarrolló los siguientes componentes: Componente de Formación, que incluye la actualización en competencias básicas, formación técnica en varios oficios, formación humana integral y formación sociolaboral, Componente de inserción e intermediación laboral y acompañamiento a iniciativas empresariales.

La formación que se brindó a los y a las jóvenes está relacionada con el sector de las nuevas tecnologías, destacándose las siguientes áreas: Reparación y Mantenimiento de Computadores, Atención General en Servítecas, Administración General en Salud, Desarrollo de Software, Secretariado Sistematizado, Auxiliar en Sistemas, Diseño Gráfico, Diseño y administración de Bases de Datos, Digitador Recepcionista, Auxiliar Administrativo. Se realizaron 10 cursos, 25 grupos, con un total de 1090 horas de formación.

El objeto del estudio fue el de realizar la evaluación externa del proyecto Joven Competitivo para el Empleo Sostenible, Fase 1 que va desde febrero de 2003 hasta febrero de 2005, detectando y analizando los resultados del proyecto con relación a la inserción laboral, los cambios en las competencias de empleabilidad, y la satisfacción y concepto de jóvenes empleados y asesorados, acerca de su preparación para lograr el empleo. Realizado en la ciudad de Medellín, Colombia, fue adelantado teniendo en cuenta dos componentes propuestos por el programa Entra 21:

Componente Inserción Laboral y Empleabilidad de los Jóvenes:

Con apoyo en la técnica de Encuesta Estructurada, se hizo el registro de datos que aportó información para estimar efectos de la capacitación sobre la inserción laboral de los jóvenes, y su situación educativa y social, en el momento de la toma de datos. La muestra de jóvenes a encuestar fue de un 25% del total de 471 egresados de los cursos, lo que equivale a un tamaño muestral de

¹ Informe DANE abril del 2002. Periódico El Colombiano. Libro "La Pobreza Urbana en Medellín", Clara Inés Restrepo Mesa. Corporación región. Año 2000

² Observatorio Local de Empleo, Medellín mayo de 1998. Informe de coyuntura.

aproximadamente, 118 jóvenes. No obstante, diferentes circunstancias que se escaparon al manejo del equipo de evaluación, hizo que el número final encuestado fuera de 106 jóvenes, equivalente al 23 % de la población.

Con apoyo en la técnica de Grupos Focales, se analizaron con profundidad las percepciones de los jóvenes acerca de los efectos del proyecto y del contexto sobre las oportunidades de trabajo, su empleabilidad y su vida cotidiana. En este caso, la muestra fue intencional, teniendo en cuenta los jóvenes egresados que habiendo diligenciado la encuesta, aceptaban la invitación a participar en estos eventos. Se realizaron tres grupos focales con jóvenes micro-emprendedores, empleados y desempleados.

Componente Opinión de los Empleadores

Con una Encuesta Estructurada se conoció la percepción y el grado de satisfacción de los empleadores sobre el desempeño de los jóvenes en el trabajo y sobre la capacitación ofrecida por el proyecto. Para la toma de datos, fueron seleccionadas 15 de las empresas en las que habían trabajado, o estaban trabajando los jóvenes egresados del proyecto. No obstante, diferentes circunstancias que se escaparon al manejo del equipo de evaluación, hizo que este número se redujera a 11 de ellas.

Con una Entrevista Semi-estructurada se obtuvo información sobre el contexto en que se desenvuelve el proyecto, así como sobre las perspectivas, limitaciones y obstáculos para continuar o institucionalizar el proyecto. Para ello, se trabajó con una muestra intencional de 5 líderes-expertos en empleabilidad juvenil en la ciudad, que conocían el proyecto o tenían referencias sobre este tipo de experiencias.

Con una Encuesta Estructurada y un Grupo Focal, se hizo el acercamiento a la perspectiva externa sobre el grupo de jóvenes emprendedores, retomando opiniones del personal asesor sobre el nivel de desempeño de los jóvenes microempresarios egresados del proyecto, y sobre la capacitación empresarial ofrecida. Para ello, se trabajó con una muestra intencional de asistentes técnicos y asesores, que acompañaron a los jóvenes micro-empresarios incluidos en la muestra.

Adicionalmente, para contrastar y complementar información, se trabajaron con las directivas del proyecto y con un grupo de profesores y coordinadores, dos entrevistas semi-estructuradas.

2.2 RESULTADOS PRINCIPALES DEL PROYECTO

Algunos de los logros del proyecto fueron:

De 512 Jóvenes que iniciaron la capacitación, terminaron todo el proceso 471, es decir el 92%, presentándose una tasa de deserción del 8% (41 jóvenes), El 98 % de los jóvenes culminaron la práctica laboral, a 33 jóvenes (el 7%) les renovaron el contrato de aprendices por seis meses mas, motivo por el cual no habían iniciado la búsqueda de empleo en el momento de aplicar la encuesta de evaluación externa, 236 jóvenes egresados del proyecto (el 45%) se vincula al empleo formal, 9 Jóvenes (el 4%) ingresaron a la universidad, 8 continuaron estudios técnicos y 4 estudios en educación superior a nivel tecnológico y 8 jóvenes (el 2%) iniciaron su propio negocio. Con excepción del indicador del 5 % de emprendimiento las metas trazadas por el proyecto fueron alcanzadas. Los jóvenes antes de entrar al proyecto, manifestaron estar desempleados, sin estudios, con muy pocas oportunidades de ubicarse laboralmente. Al finalizar el proyecto los jóvenes consideran que se cumplieron las expectativas, porque tuvieron la oportunidad de aplicar conocimientos y adquirir nuevos en todo el proceso esperando además que la formación recibida les brindará oportunidades para realizar un buen desempeño laboral.

Jóvenes encuestados (muestra)³

De la totalidad de jóvenes encuestados, un porcentaje de 60% son mujeres y un 40 % son hombres (las mujeres representan el mayor porcentaje en la población y en la muestra lo que es representativo de los comportamientos demográficos en la ciudad y en el país). Más de la mitad de los jóvenes encuestados tienen entre los 20 y 24 años de edad y en su gran mayoría (93 de 106) son solteros. Del total de jóvenes que en el momento de la toma de datos se habían empleado, un 74% correspondía al sexo femenino y un 26% al masculino, lo cual es coherente con las características de la demanda del mercado laboral actual (ver al respecto el aspecto de contexto en este informe). La totalidad de jóvenes encuestados habían concluido su bachillerato cuando ingresaron al proyecto. Un 33% de los jóvenes encuestados lograron su inserción laboral en el marco del desarrollo del proyecto, como empleados el 26% y como emprendedores el 7%. Los jóvenes mayormente insertados al mundo del trabajo están entre los 20 y los 24 años de edad y son en un 74% del sexo femenino.

Jóvenes contratados al momento de la toma de datos

El 93% de inserción se da en el sector de servicios y en cargos no jerárquicos o como operarios. Es de resaltar que hay diferencia del tipo de empleo según género, pues son más los hombres que se emplean en cargos jerárquicos. Un poco más de la mitad de jóvenes acceden a contratos temporales y en su mayoría devengan entre uno y dos salarios mínimos legales vigentes (SMLV). Dinero que alcanza a cubrir sus gastos según un 91% de ellos. De los jóvenes contratados la momento de la toma de datos, un poco menos de mitad utiliza TIC's (el 82% dice que mucho y bastante) y una tercera parte realiza tareas administrativas. De todas formas, el 96% de los jóvenes contratados afirma que aplica en su trabajo lo que aprendió en el curso. El 78% de los jóvenes que estaban trabajando cuando se tomaron los datos, llevaba entre dos y seis meses vinculado laboralmente, tiempo que corresponde al momento del curso o en el primer período de egresados del proyecto. Visto este aspecto teniendo en cuenta los curso, se encuentra un 44% que continuó trabajando al terminar la pasantía. El mayor porcentaje de inserción es a través de las estrategias del proyecto, seguido de recomendaciones personales. En este aspecto la gran mayoría del total de jóvenes encuestados, opina que es mucho el aporte del curso para su vinculación laboral. Ahora, si este mismo asunto se observa teniendo en cuenta el curso realizado, no hay variaciones al respecto. Los ingresos en la mayoría de los hogares de los jóvenes encuestados, es o está cercano al salario mínimo legal vigente en el país que es de \$381.500. En toda la muestra varían entre \$100.000 y \$2'500.000, pero la no respuesta de un 28% de los jóvenes no permite concluir con información suficiente.

Jóvenes emprendedores al momento de la toma de datos

Los micro-emprendimientos son desarrollados especialmente en el área de los servicios al cliente, en elaboración de programas de diseño, en venta de servicios de soporte técnico y mantenimiento y reparación de equipos, con el apoyo de socios que hacen parte de su grupo familiar y de compañeros del mismo curso, subsidios del sector público y financiamientos de la banca privada a través de contactos hechos por el proyecto. La mayoría de los emprendimientos al momento de la toma de datos no enseñaban aún su posicionamiento en el mercado, pues su tiempo de funcionamiento se caracterizaba como sigue: Un poco más menos de la mitad (43%) de los emprendimientos estaban funcionando al momento de la toma de datos, por más de seis meses. Una tercera parte (29%) llevaba uno o dos meses. Los otros (28%) estaban entre menos de un mes y seis. El 86% de los jóvenes emprendedores afirma que utilizaron en buena medida (mucho-bastante) los conocimientos en administración del empresas proveídos por el curso. Sólo un 14% afirma que no utilizó las técnicas de venta que aprendió en el curso. La mayoría (un 78%) quiere continuar su emprendimiento y un 22% dice que le gustaría emplearse "porque esto es muy difícil" decían en los grupos focales. La percepción de sostenibilidad de los emprendimientos, es para ellos muy compleja y especialmente lo consideran así por la competencia, las condiciones de financiamiento y los impuestos. Menos de la mitad (40%) de los emprendedores afirma que el ingreso por su microempresa no le permite cubrir gastos personales y familiares. Un 80% afirma que le alcanza para cubrir los gastos del emprendimiento. Las motivaciones para emprender, son en especial la rentabilidad y la

³ Para ampliar lo desarrollado en este componente de resultados, ver además anexo sobre Grupos Focales con Jóvenes.

independencia. Cercanos al 50% se encuentran las respuestas afirmativas y negativas (43 para no, 57 para sí) sobre el acompañamiento que reciben para el micro-emprendimiento, aunque el 100% afirma que el apoyo del proyecto le ha servido para desarrollarlo.

Jóvenes desempleados al momento de la toma de datos

En los grupos focales quienes se encontraban sin trabajo adujeron como causas de su desempleo, la falta de contactos y de experiencia para referencias laborales. En algunos casos habían decidido no emplearse porque les ofrecen salarios muy bajos, por la incompatibilidad de horarios para continuar estudiando y porque en muchos casos, el trabajo ofertado no se relaciona con su aprendizaje para el desempeño laboral. Señalan como perjudicial para ellos, la falta de compromiso de los empresarios en cuanto a la contratación de los jóvenes que reúnen el perfil en términos de capacitación y alta exigencia en el tiempo de experiencia laboral.

Empleadores⁴

La mayoría de empleadores dirigen las áreas de desarrollo humano en las empresas, a través de las cuales se establecen los acuerdos y compromisos sociales. El gran porcentaje de las empresas (73%) que emplean a los jóvenes son catalogadas como 'grandes' pues tienen más de 100 trabajadores. Es el sector al que pertenecen las empresas empleadoras de los jóvenes, es mayoritariamente de servicios, esto es el 83%. Un 45% de los empleadores afirma estar bastante enterado del proyecto "Joven competitivo...". La gran mayoría de empresas ha tenido varias plazas de practicantes cubiertas por jóvenes del proyecto. En un 55% han empleado a más de cinco. Un 82% de los empleadores-empresarios expresa que el desempeño de los jóvenes que contrataron es satisfactorio. Los empleadores en su gran mayoría (más del 90%) otorgan una alta calificación a los jóvenes practicantes, en cuanto a relaciones, desempeño del oficio y hábitos de trabajo. También en presentación personal y dominio de TIC's, hay una valoración de satisfactorio en un 82% de los encuestados. El 90% de los empleadores encuestado afirma que la capacitación de los jóvenes respondió a las necesidades de sus empresas. El 63% de los empresarios empleadores, opina que los jóvenes egresados del proyecto son iguales o mejores que otros trabajadores en el mismo cargo. La aplicación de TIC's en los oficios desempeñados fue notoria.

2.3 OBSERVACIONES CLAVES

La evaluación permanente y de proceso que se implementó en el proyecto facilitó a los docentes tener un diagnóstico de los jóvenes para diseñar estrategias de acompañamiento y mejoramiento, la observación y el contacto directo con los jóvenes fueron algunas de las actividades del contexto académico que permitieron evidenciar logros significativos y cambios en las actitudes y aptitudes de los jóvenes en su proceso de aprendizaje; estas permitieron generar un mayor acercamiento y confianza, un conocimiento real de las carencias, posibilidades y expectativas de los jóvenes.

Al finalizar la formación técnica se desarrolló en las instituciones una jornada de talleres de refuerzo, con el fin de lograr el desarrollo de las competencias necesarias de cada programa para aquellos jóvenes que tuvieron dificultades en su aprendizaje, las estrategias que se llevaron a cabo fueron la realización de talleres individuales, talleres grupales, implementación de tutorías extra-clase, alumnos monitores, estimulación de la capacidad de consulta de los jóvenes.

En el marco del proyecto se creó un Fondo de Solidaridad para atender algunas de las necesidades económicas de los jóvenes tales como: transporte de algunos de los estudiantes y la compra de vestuario y calzado adecuado para presentarse a las prácticas empresariales y su ejercicio laboral.

La atención psicológica que efectuó el proyecto, fue un servicio adicional implementado a partir de las dificultades sociales, afectivas y familiares manifestadas por los estudiantes, que incidían en su

⁴ Ver además, anexo sobre Asesores de Micro emprendimientos y anexo sobre el Contexto de Empleabilidad Juvenil en la ciudad.

proceso de aprendizaje, además, necesitaban otros espacios donde poderse confrontar y otras personas en quien confiar. Algunas de las actividades desarrolladas fueron: salidas pedagógicas, salidas recreativas e integraciones de grupo, éstas fortalecieron sus vínculos y relaciones interpersonales, que los condujeron a una mayor motivación para permanecer en el proyecto y mejorar su aprendizaje.

También se generó la práctica pedagógica como una estrategia del proceso enseñanza- aprendizaje para lograr potenciar y desarrollar habilidades y destrezas en los jóvenes, a través de tres modalidades: Simulación de práctica empresarial, intercambio institucional y elaboración de proyectos.

3 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

3.1 INFORMACIÓN SOBRE LA AGENCIA EJECUTORA

La Caja de Compensación Familiar, COMFENALCO Antioquia, administra el proyecto en representación de la Red de Instituciones de Capacitación y Promoción del Empleo de Medellín, COMFENALCO es una entidad sin ánimo de lucro y de derecho privado que presta servicios en el sector de la seguridad social colombiana. Hace parte del sistema de Cajas de Compensación Familiar, instituciones de redistribución económica y naturaleza solidaria, creadas mediante el Decreto Ley 118 de 1957. A lo largo de sus más de 45 años de trayectoria, COMFENALCO ha contribuido de manera significativa al desarrollo y bienestar de miles de familias antioqueñas, destacándose por ser una de las más importantes Cajas de Compensación del país, cuyo liderazgo e impacto en la restauración de la equidad y la justicia social de nuestras comunidades son reconocidos por los empresarios, el sector gubernamental, el sector social, la clase trabajadora, el sector educativo e importantes organismos nacionales e internacionales.

La capacitación fue ofrecida por los miembros de la Red: Corporación El Minuto de Dios, Ciudad Don Bosco, Corporación Presencia Colombo Suiza, Fundación Solidaria la Visitación, Corporación Academia tecnológica de Colombia ATEC, Microempresas de Antioquia, COMFENALCO, ECOSESA y se contó con el apoyo de la Alcaldía de Medellín a través de Metrojuventud y la ONG Picacho con Futuro.

La gestión administrativa del proyecto se realizó a través de la UTECAF (unidad técnica administrativa y financiera) , para la ejecución del proyecto se puso en funcionamiento, dentro de las instalaciones de Comfenalco Antioquia, una oficina, con la vinculación de un coordinador, un auxiliar técnico, un asesor pedagógico, un coordinador de intermediación laboral y una secretaria auxiliar contable, este personal estuvo encargado de la implementación, desarrollo y evaluación, administración técnica y financiera del proyecto.

La fecha de realización del proyecto fue desde febrero de 2003 hasta febrero de 2005, la etapa de formación se inicio en mayo del 2003 hasta marzo del 2004, la pasantía de 300 horas se realizó desde abril hasta julio de 2004, y la del contrato de aprendiz se extendió en algunos casos hasta enero de 2005, la vinculación laboral se inició en agosto de 2004, en la actualidad el proyecto ha continuado procurando la vinculación de sus egresados.

3.2 PROPÓSITOS Y METAS DEL PROYECTO

512 jóvenes capacitados integralmente para asumir las mejores prácticas de convivencia social e integrarse en forma competente a la vida laboral, Cada estudiante recibió un total de 1.090 horas de capacitación, distribuidas de la siguiente manera: 60 horas de competencias básicas que comprendió cursos de repaso en áreas como comprensión de lectura, redacción y ortografía, operaciones matemáticas básicas; 120 horas de capacitación en habilidades para la vida en temas como sexualidad, valores, proyecto de vida, resolución de conflictos, educación ambiental, equidad y género, 500 horas de capacitación técnica para conseguir empleo como auxiliares en centros de múltiples servicios como secretarías, trabajadores de sistemas, técnicos de mantenimiento y reparación de computadores, diseñadores gráficos, secretarías/recepcionistas, entre otros; 110 horas de capacitación para obtener un empleo y gestión empresarial para equipar a los estudiantes que ingresaron a la fuerza laboral con las herramientas necesarias para la búsqueda de empleo, y desarrollar planes de negocios. Practica de mínimo 300 horas por estudiante.

Las metas que se trazó el proyecto fueron:

El 40 % de los jóvenes que aplicaran al proyecto, ingresarían a sistemas generales de seguridad social

El 95% de los jóvenes vinculados al proyecto desarrollarían habilidades y destrezas en un oficio técnico específico relacionado con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

El 35% de los jóvenes egresados del proyecto se vincularían al empleo formal

El 5 % de los jóvenes egresados del proyecto emprenderían actividades de autoempleo

El 20% de los jóvenes egresados del proyecto continuarían estudiando.

El 90% de los jóvenes inscritos en el proyecto culminarían con éxito el proceso de formación y practica empresarial y serían acreditados por el programa.

El 10 % de los jóvenes egresados recibirían 15 horas de asesoría y acompañamiento para la formación de iniciativas individuales de autoempleo.

Se llegó a la concreción de acuerdos que permitieron la creación y desarrollo de una estructura curricular, un plan de estudios, un cronograma académico y un plan de evaluación, que facilitó el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, cada una de las instituciones de la Red se encargó de desarrollar el componente de Formación en competencias básicas, técnica y desarrollo humano, la formación sociolaboral y emprendimiento estuvo a cargo de Microempresas de Antioquia.

3.3 BÚSQUEDA DE PRÁCTICA E INSERCIÓN LABORAL

Para la práctica y búsqueda de posibilidades de vinculación laboral se contrató un profesional, su función consistió en mantener actualizada la base de datos de las empresas posibles centros de práctica y promocionar ante ellas el proyecto y el servicio de prácticas empresariales. El proyecto Joven Competitivo logró vincular a práctica laboral a 512 jóvenes (100%). En tres modalidades:

Práctica laboral de 300 horas, realizada en dos meses, asistiendo 8 horas diarias durante 5 días a la semana. Sin remuneración económica, sólo algunas empresas les reconocían el transporte, en esta modalidad estuvo el 60%(307 jóvenes)

Práctica de aprendiz, fue diseñada para responder a los requerimientos de la ley 789- reforma laboral-, con una duración de seis meses, asistencia hasta 40 horas semanales, con remuneración y prestaciones sociales, en esta modalidad estuvo el 35 % de los jóvenes (179)

Práctica pedagógica o especial: A los jóvenes que no cumplieron con los objetivos de la formación técnica se les permitió continuar haciendo pasantías en las instituciones para hacerles un mejor seguimiento y refuerzo de los contenidos en los que presentaban dificultad, y en la medida en que iban mejorando, se incluían a una de las modalidades de práctica anteriores.

Para el componente de Búsqueda de empleo se concretaron acciones como:

Elaboración de una base de datos con los datos de las empresas y clasificadas por sector empresarial, y persona contacto entre otros.

Inscripción de los jóvenes a bolsas de empleo de la ciudad.

Estrategia de promoción: difusión del proyecto a través de diferentes medios, tales como: desayunos de trabajo empresariales, participación en actividades de eventos empresariales, presentaciones del portafolio del proyecto por sectores industriales, de igual forma, se pautó en paginas WEB de Corporaciones o Asociaciones empresariales, envío de información por correo electrónico y correo certificado entre otros.

4 ALCANCE Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

La Evaluación Externa del proyecto “Joven competitivo para el empleo sostenible”, fue planteada y desarrollada de acuerdo con las orientaciones metodológicas establecidas en la “Guía para la Evaluación Externa de los Proyectos Entra 21”.

4.1 OBJETIVOS

4.1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la efectividad de la estrategia de intervención adoptada por el proyecto e identificar buenas prácticas.

4.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar los efectos de la capacitación sobre la inserción laboral de los jóvenes, y su situación educativa y social.
- Conocer la percepción y el grado de satisfacción de los empleadores sobre el desempeño de los jóvenes en el trabajo y sobre la capacitación ofrecida por el proyecto.

4.2 METODOLOGÍA

Para obtener información primaria en relación con el primer objetivo, se realizó una encuesta a una muestra de jóvenes del 25% del total de 471 egresados de los cursos, lo que equivale a un tamaño muestral de aproximadamente, 118 jóvenes. Debido a problemas de respuesta a las cuatro convocatorias⁵, el número final encuestado fuera de 106 jóvenes, equivalente al 23 % de la población. Los doce (12) jóvenes que no se presentaron a la toma de datos se distribuyen así: siete (7) se encuentran laborando, cuatro (4) desempleados y uno (1) de ellos en emprendimiento. De los 106 instrumentos diligenciados, fue necesario invalidar dos (2), y por ello el análisis de información se adelantó teniendo en cuenta una base de muestra de 104 jóvenes. La evaluación externa se realizó en el mes de febrero de 2005.

Los egresados encuestados fueron seleccionados al azar con base en el registro de todos los que habían cumplido 6 meses de egresados del proyecto. Como criterios de muestreo se tuvieron en cuenta el programa cursado (por institución) y el sexo. No se incluyó como criterio de representatividad muestral la localización geográfica, ya que todas las acciones se han realizado en la Ciudad de Medellín. Tampoco el estrato socioeconómico, en consideración a que para la convocatoria a la participación en el proyecto se tuvo en cuenta que los jóvenes pertenecieran a estratos 1-2-3 y adicionalmente, este dato no aparecía en los registros en la base de datos del proyecto. Se listaron los jóvenes que sobrepasaban el rango de edad establecido por el proyecto (16 – 29), puesto que los jóvenes encuestados lo cumplían al iniciar el proyecto en el año 2003.

Utilizando la técnica de los grupos focales, se organizaron tres sesiones de trabajo. La primera de estas, con un grupo de ocho (8 = 5M y 3H) jóvenes que no estaban trabajando al momento de la encuesta, otra con un grupo de siete (7 = 3M y 4H) egresados que al momento de la encuesta estaban trabajando y una tercera con un grupo de cinco (5 = 3M-2H) egresados que estaban adelantando micro-emprendimientos en el momento de ser encuestados. El propósito principal de los grupos focales fue profundizar en los temas de interés de esta evaluación. Se procuró aprehender las percepciones de los

⁵ Las estrategias fueron: toma inicial en el marco de un evento en cada institución de la red, una segunda en la institución coordinadora y convocados por condición de actividad (empleados, emprendedores, disponibles y contratados), la tercera reconociendo a los jóvenes el valor del transporte y la última, simultánea con la encuesta a empleadores.

jóvenes egresados sobre el impacto del proyecto en sus perspectivas laborales, su desarrollo como persona y sus relaciones sociales.

Para la obtención de información primaria en relación con el segundo objetivo, fue trabajada otra encuesta con once (11) empleadores de los egresados, éstos fueron también seleccionados al azar, teniendo en cuenta el total de jóvenes que respondieron que estaban trabajando. El levantamiento de esta información se realizó durante los meses de febrero y marzo de 2005. Se encuestaron también tres (3) Asesores de Jóvenes micro-emprendedores, los cuales fueron seleccionados teniendo en cuenta el cumplimiento con cuatro criterios: que tuvieran más de dos años de asesorar micro-emprendimientos, que hubiesen participado en el proceso de capacitación en micro-emprendimientos, que hubiesen participado en el proceso de selección de los mejores proyectos o planes de negocios presentados por los jóvenes y que en el momento, se encontrasen acompañando micro-emprendimientos en desarrollo. Paralelamente se adelantó un grupo focal con siete (7) de los estos asesores y capacitadores, buscando contrastar y complementar la información suministrada por el primer grupo. Fueron consultados, además, cinco (5) líderes expertos en empleabilidad juvenil en la ciudad, tanto del sector público como privado y ONG, con los siguientes criterios: conocimiento del proyecto, reconocido liderazgo en el sector, e interés por temas de empleo, juventud, TIC's, y sus implicaciones.

Los cuestionarios dirigidos a los egresados, empleadores, asesores y líderes, así como las pautas para la realización de las sesiones de trabajo con los grupos focales, fueron suministrados por la sede central del programa Entra 21. Se les introdujeron mínimas modificaciones a las expresiones verbales utilizadas en las preguntas y en las alternativas de respuestas a los fines de adecuarlos al contexto nacional.

Posteriormente para leer "otros efectos" más allá de la perspectiva de los grupos encuestados o entrevistados se adelantó un conversatorio con profesores de la red de instituciones capacitadoras del proyecto sobre temas como desarrollo personal, cambios en la vida cotidiana, vínculos familiares, etc.- también con una entrevista semi-estructurada se reconoció la opinión de las directivas del proyecto frente a información obtenida en otras fuentes primarias (especialmente jóvenes y asesores); y, finalmente, para ampliar y validar o contrastar respuestas, y sustentar transiciones, cambios, efectos e impactos del proyecto se adelantó una revisión y consolidación de información secundaria en la UTECAF.

Las encuestas fueron realizadas por un equipo (un coordinador de campo y cuatro auxiliares encuestadores) debidamente entrenado. Cada cuestionario complementado fue revisado por el supervisor de campo. Las sesiones de los grupos focales, fueron grabadas en medios magnetofónicos y visuales, siendo conducidas por el responsable de esta evaluación y su asistente.

La información fue cargada y procesada utilizando herramientas informáticas especializadas para el tipo de información colectada y el análisis de información se adelantó teniendo en cuenta la naturaleza cuantitativa y cualitativa de los datos.

OBSERVACIÓN CLAVE: Considerando la cantidad de información colectada para la evaluación externa y la consolidación de referentes de análisis, en el informe final, fueron anexados los documentos que sirven de fuente de consulta ampliada de datos y respuestas.

5 CONTEXTO LABORAL DE LOS JÓVENES EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN⁶

5.1 DINÁMICA ECONÓMICA REGIONAL

Medellín es la segunda ciudad de Colombia, tanto en tamaño como en importancia socioeconómica. La ciudad se ha caracterizado por ser un centro industrial y comercial de gran importancia, motivo por el cual es también la ciudad que más fácilmente se ve afectada por los problemas macroeconómicos de Colombia. Con la recesión económica de 1999, la industria sufrió problemas importantes. En efecto, por ramas de actividad los sectores generadores de empleo como el sector agropecuario, la industria y la construcción registraron sendas caídas. Es así como la industria manufacturera que en 1995 tuvo un crecimiento del 8.0% cayó en 1996 a -1.8%, en 1997 continuó en saldo rojo con -1.6, tuvo un leve repunte en 1998 con un 0.5 y se precipitó profundamente en 1999 con un -4.9%. Un comportamiento similar padeció el sector de la construcción, un sector con alta sensibilidad en la generación de empleo.

El comportamiento por ramas de actividad económica comenzó a presentar una considerable recuperación después de la crisis de 1999, es así como la industria registra un buen desempeño en el año 2001 con un 9.7%, disminuye en el año siguiente y cierra el 2003 con un 4.0%. Por su parte, la construcción que se había visto considerablemente afectada con la crisis, presenta un repunte considerable en el año 2001 un 9.8%, y en 2003 un crecimiento del 9.5%. Por su parte los sectores que han venido importancia por su aporte al PIB como el comercio y el sector servicios han presentado oscilaciones considerables, con un punto de inflexión de -5.8% para el primero en la crisis señalada y un alza del 19.8% en el año 2001 para descender hasta un 3% en 2003, mientras el sector servicios presenta su punto de quiebre no en 1999, sino en 2001 cuando los demás sectores presentan una considerable recuperación.

Antioquia. Crecimiento porcentual del PIB, según ramas de actividad económica a precios constantes de 1994. 1995-2003

Actividad Económica	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003 py
Agropecuario y silvicultura	-7.0	4.8	-12.7	-0.2	-2.8	8.7	1.0	2.3
Minería	4.9	18.9	1.9	-22.2	-3.2	10.2	-1.1	7.0
Industria Manufacturera	8.0	-1.8	-1.6	0.5	-4.9	9.7	1.5	4.0
Energía, acueducto y alcantarillado	12.4	18.9	1.7	-10.0	-7.8	-3.1	1.1	3.2
Construcción y obras públicas	11.4	-28.6	47.7	-26.9	-12.9	9.8	1.6	9.5
Comercio, restaurante y hoteles	2.2	-1.8	3.5	-2.7	-5.8	19.8	1.5	3.0
Transporte y comunicaciones	4.5	-1.5	9.2	0.5	-3.9	-1.7	1.8	4.1
Servicios comunales sociales y p	13.2	13.3	9.3	-0.2	1.5	-11.8	1.0	1.0
PIB total departamental	5.2	0.5	4.7	-2.9	-4.0	2.0	1.4	3.4

Fuente: Antioquia. Informe de coyuntura económica regional, (ICER). IV Trimestre de 2001 y segundo semestre de 2003. Banco de la República.

⁶ Debido al límite de páginas de este informe es necesario clarificar algunos aspectos: la información de la dinámica regional es tomada del Dane, la del mercado laboral, también es de la misma institución, pero procesado por el Centro de Investigación para el Desarrollo de la Universidad Nacional De Bogotá y son extraídos del portal web: www.siju.gov.co. En el Documento completo que se adjuntará como anexo se podrán ampliar conceptos, significados de las variables laborales y profundizar aspectos que se mencionan en el presente resumen. Así mismo es necesario clarificar que toda la remisión bibliográfica que no contempla este texto y sus respectivos pies de página, si lo hace el documento completo.

5.2 LA PRESENCIA DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL EN MEDELLÍN Y EL ÁREA METROPOLITANA

La presencia de los y las jóvenes en el mercado laboral se caracteriza por una serie de comportamientos tanto de la oferta como de la demanda de trabajo que los diferencian ampliamente del mercado de los adultos. Tales características son las que determinan que las tasas de desempleo de este grupo poblacional mantengan en forma persistente elevados niveles. Estas son: el componente transitorio de los jóvenes que participan en el mercado de trabajo es en extremo volátil; la duración media del desempleo y el empleo es muy reducida; la tasa de ocupación dentro de los jóvenes tiende a ser constante, aunque sometida a fluctuaciones transitorias; y, durante los ciclos recesivos las tasas de despido dentro de los jóvenes se incrementan aceleradamente.

5.3 EL AUMENTO DE LA TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES

La tasa global de participación presenta un comportamiento creciente en determinados grupos etáreos de los jóvenes, el rango de 14 a 17 años permanece constante durante el período, mientras el rango de 18 a 22 años presenta incrementos considerables en la tasa global de participación al aumentar más de 10 puntos porcentuales entre 1994 y 2003, es de anotar que este grupo poblacional se encuentra en edad escolar pero que la ausencia de ingresos en los hogares obliga a los jóvenes pobres a salir al mercado laboral para la supervivencia de su familia o para solventar sus propios gastos, ejerciendo presión sobre el indicador mencionado. Igual comportamiento presenta el grupo de los 23 a los 26 años donde el indicador descrito aumentó en la misma proporción.

5.4 EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA EN LOS JÓVENES

Por actividad económica en el año 2003, se observa como en la ciudad de Medellín y su área metropolitana los jóvenes menores de 18 años realizan actividades en el sector restaurantes, hoteles y comercio, seguido del sector transporte y comunicaciones; mientras que los jóvenes mayores de edad (18 a 26 años) laboran en el primer sector anotado, seguido de la industria manufacturera. Es de anotar que las oportunidades laborales en los cuales se desempeñan los jóvenes, se presentan en actividades poco productivas como el comercio y los servicios, mientras el empleo generado en el sector industrial es acorde con la pérdida de participación de éste sector en la economía.

Empleo por actividad económica para grupos etarios. Medellín y el área metropolitana 2003

	De 14 a 17	De 18 a 22	De 23 a 26
Agropecuario, pesca	5313	12552	4140
Minas y canteras			
Industria manufacturera	5766	30645	40198
Electricidad, gas, agua		1022	394
Construcción	1248	9690	9654
Restaurantes, hoteles y ccio	10858	42096	41575
Transporte y comunicaciones	7588	6395	8714
Establecimientos financieros		1683	11128
Actividades inmobiliarias	605	4659	8594
Servicios comunales	5179	34416	37574

Fuente Datos Dane, procesados por el CID, extraídos del portal web: www.siju.gov.co

5.5 EMPLEO POR POSICIÓN OCUPACIONAL EN LOS JÓVENES

De acuerdo con la posición ocupacional para el año 2003 se observa que por grupos etáreos una inmensa mayoría de jóvenes menores de edad (14 a 17 años) se desempeñan por cuenta propia, es de resaltar que en ésta posición ocupacional los trabajadores se enfrentan a muy malas condiciones y bajas garantías laborales, ya que el 90% de los trabajadores por cuenta propia son informales. En el

rango de edad de 18 a 26 años los empleados particulares en pequeñas microempresas presentan un amplio registro.

5.6 EL AUMENTO DEL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES

En Colombia los jóvenes han tenido tasas de desempleo superiores a los de los adultos, ya que exhiben tasas en promedio dos veces superiores a la de la población total; la crisis laboral los ha afectado hasta el punto que para el año 2000, las tasas de desempleo para el grupo de 13 a 26 años (jóvenes menores y mayores de edad) superaron el 30% duplicando las tasas con que iniciaron la década. Es de aclarar que todos los grupos de edad resultaron perjudicados por el deterioro laboral producto de la profunda recesión de 1999, pero sobresalen los picos registrados en la crisis que se dio con mayor rigor en el grupo etáreo de 14 a 17 la tasa de desempleo alcanza los máximos valores en 1999 y el 2000 con 42.30% y 59.61% respectivamente. Igual comportamiento presenta para los rangos de 18 a 22 años y de 23 a 26 años.

5.7 EL SUBEMPLEO EN LA POBLACIÓN JUVENIL

A la par que la tasa de desempleo afecta a la población joven, el desajuste del mercado laboral evidencia otra de sus facetas mediante el incremento en la tasa de subempleo, mostrando que además de aumentar el desempleo, los nuevos puestos de trabajo son precarios. Las principales causas del subempleo son insuficiencia de horas y empleo inadecuado por ingresos. El fenómeno afectó al conjunto de la población joven que padeció tasas que oscilaron entre un 29% y un 43%.

5.8 LA INFORMALIDAD EN LA POBLACIÓN JUVENIL

El sector informal de la economía absorbe un alto porcentaje de menores y jóvenes trabajadores. En los primeros se observa un aumento de la informalidad, en el rango de 12 a 13 años, el flagelo en mención pasó de 93.1% en 1995 a 94.4% en 2003; por su parte el incremento en la población entre los 14 a 17 años fue de 9.9% puntos porcentuales en el período de comparación. Igual comportamiento se presenta en los demás rangos de edad en donde el incremento de la informalidad es notable.

5.9 LA TRANSICIÓN DEL EMPLEO EN MEDELLÍN HACÍA NUEVOS SECTORES

El predominio industrial que tuvo Medellín durante mucho tiempo ha registrado profundas transformaciones, ya que la ciudad comenzó a evidenciar cambios en su estructura productiva ante el fortalecimiento del sector de los servicios. Esta situación se dio en un contexto de transformación de la estructura económica del Valle de Aburrá donde las actividades manufactureras son desplazadas tras la irrupción de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) que obligó a muchas empresas a asumir los retos tecnológicos lo que a su vez generó modificación en los perfiles laborales de la ciudad.

El cambio de vocación económica que se presentó en la ciudad (de industria a servicios) exigió una cualificación permanente de parte de la oferta laboral en especial en aquella relacionada con sistemas, idiomas, telecomunicaciones, servicios financieros, etc. Para responderle a la demanda del sector privado, cabe anotar que aunque se han identificado las potenciales ocupaciones que requieren Medellín en el sector servicios, todavía se presenta un fuerte desajuste entre la oferta (poco calificada) de la mano de obra y la demanda de servicios (con un nivel medio de exigencia) por parte del empresariado.

Para hacer frente a la globalización se requiere anticipar la demanda de trabajadores que generará el sector de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). Lo cual exige que los

trabajadores han de prepararse adquiriendo y renovando conocimientos para conseguir y mantener un empleo, o para cambiar de empleo con rapidez cuando hay despidos y se altera la demanda de trabajadores con la introducción de nuevas tecnologías.

Se debe recordar que la transformación de la estructura económica del Valle de Aburrá se dio en un contexto de bajo crecimiento, pérdida de participación del total nacional, incremento del peso relativo de las actividades informales y recomposición del mercado laboral. Lo que incidió en la desaceleración de la generación de empleo formal, aumentando el deterioro de la calidad del mismo y profundizando la diferencia de ingresos, afectando a las personas de más baja escolaridad, particularmente a los jóvenes que solo cuentan con una formación media, ya que el progreso técnico exige más años de educación para acceder a empleos modernos, y porque la nueva organización laboral restringe puestos de trabajo y hace más inestable el empleo. Los jóvenes parecen ser más aptos para el cambio productivo, pero a la vez son los más afectados por el mismo.

5.10 LA LEY 789/ 02

Después de la reforma laboral de 1990 que flexibilizó la legislación, se facilitó la movilidad en el mercado laboral, posteriormente el mismo se estancó y desde 1997 evidenció un pronunciado deterioro afectando considerablemente a algunos segmentos de la población como las mujeres y los jóvenes; para superar tal situación nuevamente en el año 2002 se realizó una nueva reforma laboral con el fin de corregir las imperfecciones que se estaban presentando, este cambio había sido un clamor por parte de los empresarios para eliminar algunas rigideces y hacer más atractiva la contratación, en especial de los grupos afectados.

La Ley 789 (reforma laboral de diciembre de 2002) comprende cinco temas básicos: la promoción del empleo, la protección frente al desempleo, los cambios en la relación laboral, la reforma al régimen de las Cajas de Compensación Familiar: CCF, y las modificaciones al contrato de aprendizaje; y pretende entre otros muchos aspectos, fomentar los microemprendimientos juveniles y hacer a este grupo poblacional más empleable.

Para tal fin se requiere que los jóvenes vayan adquiriendo más competencias laborales, ya que esta condición es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, vía modificación al contrato de aprendizaje, que cambio su naturaleza, objetivos y cobertura. Mientras la legislación anterior concebía al contrato de aprendizaje como una relación de carácter laboral que facilitaba la capacitación práctica de la fuerza de trabajo en oficios calificados y promovía la generación de empleo de calidad para los grupos de más bajos recursos que no tenían acceso a la educación superior; con la ley en mención esta concepción cambia y ahora se trata de una relación de carácter no laboral cuya contraprestación económica no se considera salario, no hay reconocimiento de prestaciones ni afiliación al sistema de seguridad social en pensiones y se amplía a todas las modalidades de formación, incluso a la educación superior.

Se pretende que a través de la experiencia laboral que se ofrece a través de los contratos en mención, los jóvenes adquieran habilidades, destrezas, experiencias y emprendan sus propios proyectos de microemprendimientos, sin tener acompañamientos, sin garantizarles proyectos viables y sostenibles y lo más grave con una limitación enorme en acceso al crédito de trabajo.

El régimen especial de aportes para estudiantes favorece ampliamente a las empresas que contraten estudiantes a tiempo parcial, ya que se genera un importante impacto redistributivo a favor del capital (como toda la ley 789), ya que significa una reducción considerable de transferencias que hace el capital al Estado.

5.11 COMENTARIOS FINALES

En el área metropolitana de Medellín, el ingreso de los jóvenes, en el mercado laboral se hace en condiciones desfavorables. Del total de jóvenes empleados, más del 50% están empleados en pequeñas unidades productivas (PUP), el 25% en el sector informal y un poco más del 20% en el servicio domestico. Los principales problemas de las PUP están relacionados con el alto índice de mortalidad, inestabilidad laboral, baja calidad de los productos, falta de seguridad social, y baja rentabilidad, productividad y salarios. La mayoría de los jóvenes trabaja sin seguridad social: en la categoría ocupacional de los cuenta propia no profesionales, en el servicio domestico, y como ayudantes familiares.

La entrada masiva de jóvenes a la población económicamente activa ha generado un círculo vicioso de desempleo, pobreza, exclusión y violencia. El tipo de inserción laboral de los jóvenes se limita en general a la informalidad, en labores no calificadas y en circunstancias que no les permiten cualificarse a mediano o largo plazo para ascender a posiciones más dignas en el mercado de trabajo, por tal razón es necesario contribuir a la erradicación del trabajo infantil y propender por un empleo decente para que los jóvenes que son afectados por la precariedad laboral puedan conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Las nuevas generaciones deben ser el centro de la nueva dinámica, los programas de gobierno orientados hacia los jóvenes se caracterizan por el asistencialismo, el empleo precario y de corta duración. La capacitación no está articulada a las oportunidades de empleo y se oriente a actividades microempresariales de poca viabilidad, competitividad y bajos ingresos, produciendo la mayoría de veces un efecto perverso: promover la salida prematura de los jóvenes del sistema educativo ante la expectativa de obtener un ingreso. no responden en definitiva al reto.

6 RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y DE LOS GRUPOS FOCALES DE LOS JÓVENES⁷

6.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS JÓVENES ENCUESTADOS

Los resultados se basan en una encuesta realizada a 106⁸ jóvenes (23% del total de jóvenes) de los 471 graduados en el proyecto ENTRA 21; con las siguientes características:

Tabla No. 1
Rangos de Edad

EDAD	TOTAL	PROPORCIÓN
17	1	1%
18	5	5%
19	22	21%
20	18	17%
21	18	17%
22	10	10%
23	7	7%
24	8	8%
25	2	2%
26	2	2%
27	6	6%
28	2	2%
29	1	1%
30	2	2%
Total General	104	100%

Las edades de los jóvenes de la muestra, al momento de encuestarles, oscilaron entre los 17 y los 30 años de edad.

El 59% estaba en el rango de los 20 a los 24 años de edad, el 26% en el rango de los 19 y menos años de edad y el 15% en el de los 25 y más años de edad. (Ver tabla No. 1)

Demográficamente las mujeres representan el mayor porcentaje de la población tanto en la muestra como en el proyecto, la ciudad y el país. Para el proyecto Joven Competitivo aparecen empleadas mayoritariamente las mujeres, en un 74% en comparación a un 26% de los hombres. (Ver Gráfico No. 1 y Contexto).

El estado civil de los 104 jóvenes encuestados, está representado en 93 solteros y 11 casados. Habitan con un promedio de 4 a 5 personas que son : padres y otros familiares.

Tabla No.2
Nivel educativo según la condición laboral de los jóvenes encuestados

Los niveles de escolaridad en que se encuentran los jóvenes encuestados se encuentran en : Secundaria completa el 100%, Instituto terciario completo el 16%, Instituto terciario incompleto el 6% (Ver tabla No. 2)⁹

⁷ Por motivos del trabajo sucinto de la información no se incluyen en esta aparte los testimonios en grupos focales con jóvenes, por lo tanto para ampliación o profundización del análisis es necesario consultar el anexo correspondiente. .

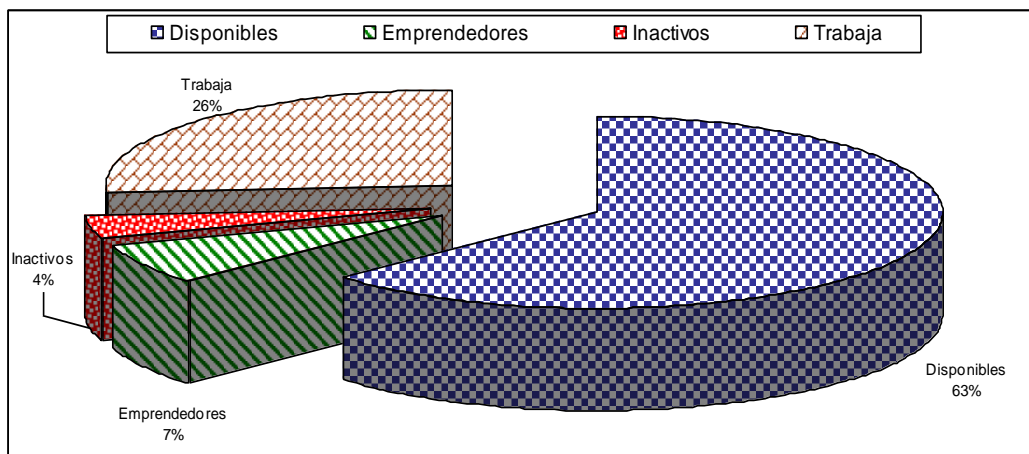
⁸ De los 106 instrumentos diligenciados fue necesario invalidar dos por información incompleta e inconclusa. Por ello la base de muestra para el análisis fue de 104 jóvenes.

⁹ Para efectos del diligenciamiento del instrumento de EE, se concibió instituto terciario como las instituciones de educación técnica y tecnológica en el país ,con cursos de mas de 1000 horas, que no necesariamente hacen parte de la educación superior.

Προβλεπόμενη Κατηγορία	00%	10%	20%	30%	40%	100%	
Όλες Κατηγορίες	81	8	4	35	131	100%	
Υπηρεσία/πρωτεύοντα τμήματα	11	3	5	2	51	100%	
Υπηρεσία/πρωτεύοντα τμήματα	8	3		5	13	0%	
Συνολικά	41	5	5	33	14	130%	
Συνολικά						0%	
Πρωτεύοντα	12			5	11	0%	
Πρωτεύοντα						0%	
Όψεις	αριθμικές	εμπειρογόμενες	πασίμως	πασίμως	Όλες	Προβλεπόμενη	
	Αρκετά						

De los 104 jóvenes encuestados, el porcentaje de inserción laboral fue del 33%¹⁰: 26% contratados y 7% emprendedores. (Ver gráfico No.1).

Gráfico No. 1
Categoría de los jóvenes encuestados



¹⁰ Existe un porcentaje de inserción diferente en los datos proporcionados por la Entidad Ejecutora y los resultados del proceso de evaluación externa, que se puede explicar en tres sentidos: la toma de información en diferentes momentos, las condiciones cambiantes del contexto en términos de oferta y demanda laboral, la referencia analítica desde el 100% de egresados en la carga de datos de ENTRA 21 de monitoreo y evaluación y desde una muestra del 23% de los jóvenes para la evaluación externa..

Tabla No. 3
Promedio de ingresos en los hogares de los jóvenes encuestados

Ingreso mensual del hogar	Total	Proporción
100,000	1	1%
200,000	1	1%
335,000	1	1%
358,000	2	2%
380,000	1	1%
381,500	17	16%
385,000	1	1%
400,000	5	5%
420,000	2	2%
426,000	1	1%
480,000	1	1%
500,000	4	4%
560,000	1	1%
570,000	1	1%
600,000	5	5%
700,000	5	5%
763,000	2	2%
800,000	4	4%
840,000	1	1%
900,000	3	3%
1,000,000	3	3%
1,100,000	1	1%
1,150,000	1	1%
1,200,000	3	3%
1,500,000	5	5%
1,600,000	1	1%
1,700,000	1	1%
2,500,000	1	1%
No responde	28	27%
Total general	104	100%

El promedio de ingresos mensuales en los hogares de los jóvenes encuestados está entre los \$100.000 y los 2.500.000

El 16% de los hogares percibe un salario mínimo mensual legal vigente; un 5% expresan recibir \$400.000 mensuales, \$700.000 y \$1.500.000.

Hay un 28% de los jóvenes de la muestra, que no responde a la pregunta, por lo que estos promedios podrían variar. (Ver tabla No. 3)

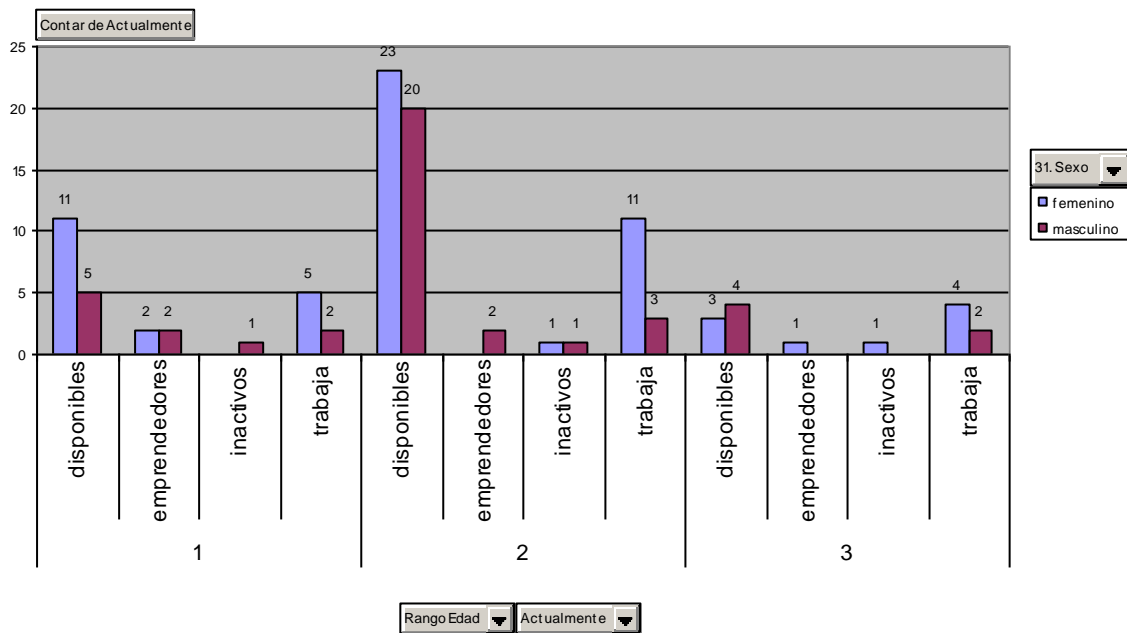
6.1.1 EXPERIENCIA LABORAL JÓVENES QUE TRABAJAN

La inserción laboral para la muestra de 104 jóvenes fue del 33%, desagregado entre empleados dependientes o contratados, un 26% y micro emprendedores un 7%.

Gráfico No 2.
Condición laboral de los jóvenes encuestados por género y rangos de edad

Coloque campos de página aquí

CONDICIÓN/ GENERO/ RANGOS DE EDAD



1= JÓVENES MENORES O IGUALES A 19AÑOS 2= JÓVENES ENTRE 20 Y 24 AÑOS 3= JÓVENES MAYORES O IGUALES A 25 AÑOS

Del total de jóvenes encuestados y que tienen condición laboral de insertados, el 52% está en el rango de los 20 a los 24 años de edad, el 26% tienen 19 y menos años, y el 22% tienen más de 25 años de edad. De la muestra, los hombres insertados representan el 26% y las mujeres el 74% (ver tabla No. 4).

Tabla No. 4
Rango de edad de los jóvenes de la muestra según género

Rango de edad	Género		Total general	Proporción Rango edad
	Femenino	Masculino		
19 o menos años	5	2	7	26%
20 a 24	11	3	14	52%
25 y más años	4	2	6	22%
Total general	20	7	27	100%
Proporción Género	74%	26%	100%	

El 93% de los jóvenes insertados de la muestra se encuentran ocupados como operarios en las empresas que desarrollan actividades del sector servicios y el 7% en el sector comercial (ver tabla No. 5).

Tabla No.5
Sector económico de la empresa donde se contrataron los jóvenes de la muestra

OPCIONES	TOTAL	PROPORCIÓN
1. Producción primaria (agricultura, minería)		0%
2. Manufacturero		0%
3. Comercio	2	7%
4. Servicios	25	93%
5. Construcción		0%
Total general	27	100%

De ese 93% de jóvenes insertados, los cargos desempeñados están distribuidos entre 20 mujeres y 7 hombres. El 93% de las mujeres como empleadas no jerárquicas/ operarias y el 7% de los hombres como empleado jerárquico/ con empleados a cargo (ver tabla No 6).

Tabla No 6
Tipo de empleado según el género

OPCIONES	Género		Total general	Proporción
	Femenino	Masculino		
1. Empleado jerárquico o con empleados a cargo?		2	2	7%
2. Empleado no jerárquico /operario	20	5	25	93%
3. Trabajador individual en hogares (servicio domestico, cuidado de niños, ancianos)				0%
4. Trabajador familiar sin salario				0%
5. Otro				0%
Total general	20	7	27	100%

Los contratos de estos jóvenes insertados laboralmente son: Fijo, es decir con una temporalidad determinada el 42%, contrato laboral temporal, el 52%, Trabajo ocasional el 3% y becas, pasantías o contratos de aprendizaje un 3% (ver tabla No. 7).

Tabla No. 7
Tipo empleado/ Rango salario

OPCIONES	Rango salario			TOTAL GENERAL	PROPORCIÓN TIPO EMPLEADO
	MENOS 1 SMLV	1 Y 2 SLMV	MAS DE 2 SMLV		
1. Permanente /fijo/ efectivo		10	1	11	42%
2. Becas /pasantía /aprendizaje	1			1	3%
3. Trabajo en un programa de empleo					0%
4. Contrato laboral temporario		12	2	14	52%
5. Trabajo temporario con acuerdo de palabra					0%
6. Ocasional		1		1	3%
Total general	1	23	3	27	100%
Proporción Rango salario	4%	85%	11%	100%	

De los jóvenes insertados con cargos no jerárquicos /operarios, 20 son mujeres y 7 son hombres. El 66% de mujeres y el 19% de hombres , devengan entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales legales, el 7% de hombres devenga más de dos salarios mínimos mensuales, y el 4 % de las mujeres devenga menos de un s.m.l.v.(Ver tabla No. 8).

Tabla No. 8
Tipo de empleado, según rango de salario y género

OPCIONES	Menos 1 SMLV		Total 1	1 y 2 SMLV		Total 2	Mas de 2 SMLV		Total 3	Total General
	Femenino	Masculino		Femenino	Masculino		Femenino	Masculino		
1. Empleado jerárquico o con empleados a cargo					2	2				2
2. Empleado no jerárquico/ operario	1		1	18	3	21	1	2	3	25
Totales	1	0	1	18	5	23	1	2	3	27
Proporción Rango salario - Género	4%	0%	4%	66%	19%	85%	4%	7%	11%	100%

Los mecanismos de inserción laboral han estado muy relacionados con las estrategias ofrecidas por el proyecto para promover la búsqueda laboral: así el 78% considera que le ayudó “mucho” y el 19% “bastante”. Esos mecanismos de inserción son en un 41% resultado de los servicios de inserción laboral de la institución capacitadora, en un 30% de recomendaciones personales, seguidas de la búsqueda por las agencias de empleos en un 7% y en un 15% de no buscar, lo que puede entenderse como contratación inmediata a la terminación de su práctica laboral.

El 85% de las mujeres empleadas encuestadas, expresan haber recibido “mucho” aporte del curso para lograr su inserción, el 10% “bastante”, el 5% “nada”; en los hombres empleados encuestados, el 57% dice haberlas utilizado “mucho” y el 43% “bastante” (ver tabla No 9).

Tabla No. 9
Niveles de aportes del curso para insertarse/ Género / Curso

FEMENINO	CURSO								Proporción
	Aux. admitivo.	Secretariado.	Auxiliar. sistemas	Auxiliar de oficina	Dllo Software	Digitador recepcionista	Auxiliar administrativo	Total general	
1. Mucho	5	4	2	1	2	1	2	17	85%
2. Bastante	1	1						2	10%
3. Algo									0%
4. Poco									0%
5. Nada		1						1	5%
Total respuestas	6	6	2	1	2	1	2	20	100%
Proporción código curso	30%	30%	10%	5%	10%	5%	10%	100%	

MASCULINO	CURSO							
Opciones	Aux. admitivo.	Aux. sistemas	Dllo Software.	Aux. diseño grafico	Mantenimiento Computadores.	Auxiliar Admitivo.	Total general	Proporción
1. Mucho	2	1				1	4	57%
2. Bastante			1	1	1		3	43%
3. Algo								0%
4. Poco								0%
5. Nada								0%
Total respuestas	2	1	1	1	1	1	7	100%
Proporción código curso	29%	14%	14%	14%	14%	14%	100%	

El 15% de las digitadoras recepcionistas y auxiliares de oficina, utiliza igualmente los mecanismos de inserción laboral de la institución y las recomendaciones personales, que la no búsqueda; las auxiliares de sistemas y las egresadas de desarrollo de software, que representan un 14% cada una usaron los servicios de inserción laboral institucional y otros mecanismos (ayudas personales – familiares para acceder a puestos en empresas de la ciudad. (Ver tabla No. 10)

Tabla No. 10
Mecanismos Inserción /Género Femenino/ Curso

FEMENINO	CODIGO CURSO								
Opciones de respuesta	Aux. Admitivo	Secretariado	Aux. sistemas.	Aux. oficina.	Dllo software.	Digitadora recepcionista	Aux. admitivo.	Total general	Proporción
1. Nunca busqué		2				1	1	4	15%
2. Por servicios de inserción laboral de la organización capacitadora	4	3	2	1			1	11	40%
3. Por los clasificados de los diarios		1						1	4%
4. Por los clasificados de Internet									0%
5. Por una agencia de empleo				1			1	2	7%
6. Respondí a carteles									0%
7. Coloqué carteles y avisos									0%
8. A través de recomendaciones personales	5			1	1		1	8	30%
9. Presentándome a la empresa/ negocio/ institución/ lugar de trabajo									0%
10. Otras					1			1	4%
Total respuestas	9	6	2	3	2	1	4	27	100%
Proporción código	30%	22%	7%	11%	7%	4%	15%	100%	

Los hombres insertados encuestados que representan el 25% de los egresados como auxiliares de facturación, afirman nunca haber buscado. Los diseñadores gráficos 25% del total de los encuestados, buscan empleo por los clasificados de Internet y agencias de empleo. Los egresados como Auxiliares de sistemas (24% del total de los jóvenes empleados) utilizaron únicamente los servicios de inserción laboral institucional. Los jóvenes insertados, egresados de Mantenimiento y Reparación de computadores 13 % y Desarrollo de Software 13% de los encuestados, uno nunca buscó y el otro implementó otros mecanismos de búsqueda laboral. (Ver tabla No. 11).

Tabla No. 11
Mecanismos Inserción /Género Masculino / Curso

MASCULINO	CODIGO CURSO						Total general	Proporción
	Aux. Admitivo.	Aux. sistemas.	Dllo software.	Aux. Diseño graf.	Mtto Computadores.	Aux. Administrativo.		
1. Nunca busqué	2				1		3	38%
2. Por servicios de inserción laboral de la organización capacitadora		1				1	2	25%
3. Por los clasificados de los diarios								0%
4. Por los clasificados de internet				1			1	13%
5. Por una agencia de empleo				1			1	13%
6. Respondí a carteles								0%
7. Coloqué carteles y avisos								0%
8. A través de recomendaciones personales								0%
9. Presentándome a la empresa/ negocio/ institución/ lugar de trabajo								0%
10. Otras			1				1	13%
Total Respuestas	2	1	1	2	1	1	8	100%
Proporción código curso	25%	12%	13%	25%	13%	12%	100%	

Tabla No. 12
Distribución de Salarios

Valor Salario	Total
286,000	1
381,500	1
382,000	2
392,000	1
400,000	3
420,000	1
450,000	1
455,000	1
480,000	2
485,000	1
488,000	2
500,000	2
517,000	1
600,000	1
609,000	1
700,000	1
717,000	1
763,000	1
765,000	1
848,000	1
850,000	1
Total general	27

El 91% de los jóvenes insertados de la muestra, perciben entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales, con lo que consideran que cubren sus gastos, un 1% restante percibe menos del salario mínimo mensual legal vigente y el 8% restante, recibe más de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los rangos entre los que oscilan los salarios de los encuestados fueron los \$286.000 y los \$850.000. (ver tabla No 12).

Los cargos de los jóvenes de la muestra fueron desempeñados en puestos donde se utilizan TIC's en servicio al cliente, por un 44% de los jóvenes, un 34% en tareas administrativas y un 11% en "otros" representados por las ventas, los operarios y los operadores de equipos para apuestas (ver tabla No. 13).

Tabla No. 13
Puestos de trabajo de los jóvenes de la muestra

OPCIONES	TOTAL	PROPORCIÓN
1. Utilización de TIC's en servicio al cliente	12	44%
2. Tareas administrativas	9	34%
3. Utilización de programas de diseño		0%
4. Soporte técnico de software	2	7%
5. administrador de trabajo en red		0%
6. Creación de sitios web		0%
7. Mantenimiento y soporte de sitios web (comercio en línea/ seguridad)		0%
8. Diagnostico, mantenimiento y reparación de equipamiento	1	4%
9. Instalación, carga y mantenimiento de bases de datos		0%
10. Vendedor de equipamiento TIC's		0%
12. Otro.	3	11%
TOTAL GENERAL	27	100%

El horario dedicado por el 74% de los jóvenes encuestados a sus empleos, es de más de 45 horas semanales, la legislación colombiana exige 48 horas semanales para cumplir una jornada normal en trabajos como los que realizan los operarios. (Ver tabla No. 14)

Tabla No. 14
Cuántas horas trabaja por semana/ rango de edad

OPCIONES	Rangos de edad			Total General	Proporción horas
	19 o menos	20 a 24 años	25 y más		
1. Hasta 15 horas			1	1	4%
2. De 16 a 34 horas					0%
3. De 35 a 45 horas	2	4		6	22%
4. Mas de 45 horas	5	10	5	20	74%
Total general	7	14	6	27	100%
Proporción Género	26%	52%	22%	100%	

El tiempo que se tardó el 19% los jóvenes encuestados, en lograr emplearse después del curso está entre 1 y 3 meses, el 44% de ellos se quedó trabajando después de terminar la pasantía, el 15% se ha demorado 1 mes, otro 15% se tardó un mes y el 7% restante, tiene entre 4 y más meses de búsqueda (ver tabla No. 15).

Tabla No. 15
Tiempo en que se logran emplear / Curso

Opciones	CODIGO CURSO										Proporción
	Aux. Admitivo.	Secretariado.	Aux. sistemas	Aux. Oficina.	Dllo. Software.	Aux. Diseña gráfico o. Atec	Mtto Computadores.	Digitador recepciónista.	Aux. Admitivo.	Total general	
1. Ya estaba trabajando mientras asistía al curso	2	1			1					4	15%
2. continué trabajando luego de terminar la pasantía	3	1	1		2		1	1	3	12	44%
3. Un mes	2	2								4	15%
4. 1 a 3 meses		1	2	1		1				5	19%
5. 4 meses y mas	1	1								2	7%
Total general	8	6	3	1	3	1	1	1	3	27	100%
Proporción código	30%	22%	11%	4%	11%	4%	4%	4%	11%	100%	

Actualmente hay un 63% que lleva entre 3 y 6 meses de empleado, el 15% entre 2 y 3 meses, un 11% más de 6 meses, y otro 11% menos de un mes (ver tabla No. 16)

Tabla No. 16
Cuanto tiempo hace que esta trabajando en el trabajo actual

Opciones	Total	Proporción
1. Menos de un mes	3	11%
2. 1-2 meses	4	15%
3. 3-6 meses	17	63%
4. Mas de 6 meses	3	11%
Total general	27	100%

La utilización de las competencias adquiridas por los jóvenes en los cursos, sobre conductas adecuadas al ámbito laboral, fue del 81%, un 15% las utilizó “bastante” y un 4% solo un poco (ver tabla no. 17)

Tabla No. 17
En que medida aplica en su trabajo lo que aprendió en el curso sobre las conductas adecuadas al ámbito laboral

Opciones	Total	Proporción
Mucho	22	81%
Bastante	4	15%
Algo		0%
Poco	1	4%
Nada		0%
Total general	27	100%

La aplicación de lo aprendido sobre TIC's en el empleo logrado, es “mucho “ según el 63% de los jóvenes, “bastante” para el 19% de ellos, “algo” para un 4% y poco o nada para el 14% de los jóvenes participantes en el proyecto (Ver tabla No. 18).

Tabla. No. 18
Uso de TIC's según curso

CÓDIGO CURSO											
Opciones	Aux. Admitivo.	Secretariado	Aux. sistemas	Aux. Oficina	Dllo. Software	Aux. Diseño o Graf	Mtto. Computadores	Digitador recepcionista.	Aux. Admitivo.	Total general	Proporción
Mucho	7	4	2				1		3	17	63%
Bastante	1			1	2			1		5	19%
Algo			1							1	4%
Poco		1			1					2	7%
Nada		1				1				2	7%
Total general	8	6	3	1	3	1	1	1	3	27	100%
Proporción código	30%	22%	11%	4%	11%	4%	4%	4%	11%	100%	

Las razones por las que consideran que los cursos les aportaron para ingresar al mercado laboral son principalmente la capacitación práctica que recibieron (35%), los saberes sobre TIC's que requerían los puestos laborales a los que accedieron (31%), y la preparación adquirida para enfrentar una entrevista laboral (15%).

6.1.2 EXPERIENCIA LABORAL JÓVENES MICROEMPREENDEDORES

De los jóvenes encuestados, el 7% son emprendedores, de los cuales 3 son mujeres y 4 son hombres; con edades entre los 19 años el 57%, 20 a 24 años el 29% y mayores de 25 años el 14%. Estos fueron estudiantes de los cursos de Auxiliar de diseño gráfico un 29%, desarrollo de software el 43%, auxiliar administrativo el 14% y secretariado 14%.

El tiempo dedicado al emprendimiento es de más de 45 horas para el 43% de los emprendedores, de 35 a 45 horas semanales para el 29%, de 16 a 34 horas semanales para el 14% y de hasta 15 horas semanales para el 14% restante de los jóvenes de esta condición (ver tabla No. 19)

Tabla No. 19
Tiempo dedicado al emprendimiento semanalmente

Opciones	Total	Proporción
1. Hasta 15 horas	1	14%
2. De 16 a 34 horas	1	14%
3. De 35 a 45 horas	2	29%
4. Mas de 45 horas	3	43%
Total General	7	100%

Estos emprendimientos llevan funcionando desde más de 6 meses el 43% de las iniciativas, de 1 a 2 meses el 29% de ellas, de 3 a 6 meses el 14% y de un mes el 14% restante (Ver tabla No. 20)

Tabla No. 20
Cuánto tiempo hace que está realizando esta actividad

Opciones	Total	Proporción
1. Menos de un mes	1	14%
2. 1-2 meses	2	29%
3. 3-6 meses	1	14%
4. Mas de 6 meses	3	43%
Total General	7	100%

La utilización de los conocimientos sobre administración fue de “bastante” para el 43% de los emprendedores, “mucho” para el 43% y de nada para el 14% restante. (Ver tabla No. 21).

Tabla No. 21
Nociones básicas de administración de empresa proveídas por el curso

Opciones	Total	Proporción
Mucho	3	43%
Bastante	3	43%
Algo		0%
Poco		0%
Nada	1	14%
Total General	7	100%

Así mismo la puesta en práctica de los conocimientos sobre técnicas de ventas fue de “mucho” para el 43% de los jóvenes emprendedores y de 14% para cada uno de estos criterios: “bastante”, “algo”, “poco”, “nada” (Ver tabla No. 22).

Tabla No. 22
Técnicas básicas de ventas proveídas por el curso

Opciones	Total	Proporción
Mucho	3	43%
Bastante	1	14%
Algo	1	14%
Poco	1	14%
Nada	1	14%
Total General	7	100%

El 78% de los jóvenes tiene interés por continuar con la iniciativa emprendedora y el 22% desea buscar un empleo (Ver tabla No. 23)

Tabla No. 23
Continuar el emprendimiento o buscar trabajo

Opciones	Total	Proporción
1. Si me gustaría continuar	7	78%
2. No preferiría buscar un trabajo como empleado	2	22%
Total respuestas	9	100%

El origen de los recursos para emprender iniciativas empresariales por parte de los jóvenes, fue en un 33% la financiación ofrecida por organismos gubernamentales del nivel municipal a través de programas como “capital semilla y banco de los pobres”, y del proyecto mismo, que financiaba un monto de hasta 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes; sin embargo, a parte de lo aportado por el proyecto, un 33% de las iniciativas micro empresariales tuvieron apoyo económico desde la familia, es decir con ahorros y préstamos particulares, otro 22% fue a través de préstamos bancarios y de cooperativas, y el 11% restante de diversas formas. (Ver tabla No. 24).

Tabla No. 24
Obtención de recursos para el micro emprendimiento

Opciones	Total	Proporción
1. No se necesitaron recursos para iniciar el emprendimiento	0	0%
2. Ahorros personales	2	22%
3. Prestamos o equipamiento de familiares	1	11%
4. Prestamos bancarios	1	11%
5. Prestamos de cooperativas / micro créditos sociales	1	11%
6. Recursos propios del proyecto	1	11%
7. Subsidio de fundaciones, de organismos públicos, etc	2	22%
8. Otros	1	11%
Total respuestas	9	100%

Los micro emprendimientos contaron con un número calculado de clientes u horas de servicio no muy preciso, no obstante un 29% de los jóvenes hablan de 40 semanales con el número más alto y 14% 9 y 5 horas /clientes, otro 14% ninguno; el 29% restante no tienen aún elementos con los cuales hacer esta valoración, pues no han comenzado de manera definitiva su emprendimiento (Ver tabla No. 25).

Tabla No. 25
Trabajos y clientes en las últimas semanas

Número de trabajos/ clientes	Total	Proporción
0	1	14%
5	1	14%
9	1	14%
40	2	29%
No responde	2	29%
Total general	7	100%

Los socios con que cuentan el 14% de las iniciativas, son familiares que les acompañan y apoyan su micro empresa y el 57% de los emprendimientos son con compañeros del mismo curso, que en condiciones similares decidieron unirse y comenzar la experiencia juntos; el 29% restante no tiene socios (Ver tabla No. 26).

Tabla No. 26
Socios en el emprendimiento

Opciones	Total	Proporción
1. No	2	29%
2. Si especifique la cantidad de socios familiar/ es	1	14%
3. Si, especifique la cantidad de socios personas que no es del curso		0%
4. Si, especifique la cantidad de socios- personas del curso	4	57%
Total General	7	100%

El 30% de los jóvenes encuestados emprendedores, ve como principal dificultad la competencia, el 14% los impuestos y otro 14% la falta de financiamiento, un 7% la falta de demanda y otro 7% la inseguridad, otro 7% la dificultad para comprar, otro 7% la poca información sobre las características del negocio y un 14% no ve ninguna dificultad (Ver tabla No. 27).

Tabla No. 27
Principales dificultades en el desarrollo de la actividad

Opciones	Total	Proporción
1. Falta de financiamiento	2	14%
2. No es rentable		0%
3. Falta de demanda	1	7%
4. Mucha competencia	4	30%
5. Dificultad de comprar	1	7%
6. Tributos municipales e impuesto	2	14%
7. Los ladrones	1	7%
8. No contar con maquinas necesarias		0%
9. Poca información sobre las características de la actividad (comercialización, publicidad	1	7%
10. Ninguna	2	14%
Total respuestas	14	100%

Los salarios de quienes egresan de secretariado y de desarrollo de software, representan el 29% de los ingresos entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes; para un diseñador gráfico el salario excede los dos salarios mínimos mensuales legales vigentes representando un 14%, al igual que un egresado del curso de desarrollo de software, y para un auxiliar administrativo el salario está entre los 7 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Estos rangos aparecen como promedios y cálculos de los ingresos que perciben y /o percibirán algunos micro emprendedores que apenas comienzan su iniciativa laboral. (Ver tabla No. 28)

Tabla No. 28
Nivel Salarial / Curso

INGRESO MENSUAL \$	CÓDIGO CURSO					TOTAL GENERAL	PROPORCIÓN
	Secretariado	Aux. Diseño o Gráfico	Dllo. software	Dllo. software	Aux. Admitivo		
180,000				1		1	14%
500,000	1		1			2	29%
900,000		1				1	14%
2,200,000					1	1	14%
(vacías)		1		1		2	29%
Total general	1	2	1	2	1	7	100%
Proporción código	14%	29%	14%	29%	14%	100%	

El nivel de ingresos con el que los jóvenes encuestados expresan cubrir los gastos de su emprendimiento es considerado por el 80% de los micro emprendedores participantes en la encuesta como suficientes, el otro 20% considera que no son suficientes pues dicen que no alcanza para hacer los pagos (Ver tabla No. 29).

Tabla No. 29
El ingreso y los gastos del emprendimiento

Opciones	Total	Proporción
1. Si	6	80%
2. No	1	20%
Total	7	100%

Los gastos personales y familiares para los jóvenes encuestados como micro emprendedores, los consideran cubiertos por su iniciativa el 40% y no suficientes para cubrirlos, por el 80% (ver tabla 30)

Tabla No. 30
El ingreso y los gastos personales y familiares

Opciones	Total	Proporción
1. Si	3	40%
2. No	4	60%
Total Respuesta	7	100%

Las motivaciones para emprender las iniciativas empresariales fueron básicamente la rentabilidad que el 35% de los jóvenes emprendedores consideran que representa una micro empresa, esto seguido de la independencia que para el 25% de ellos genera, y por último la experiencia como trabajadores independientes que el 20% de los emprendedores encuestados tenía. Los egresados de diseño gráfico que representan el 30% de los emprendedores, han decidido emprender una iniciativa laboral por la rentabilidad, experiencia previa en el sector e independencia y manejo de sus propias condiciones (otro); el otro 30% lo constituyen los graduados en desarrollo de software para quienes emprendieron por rentabilidad, necesidad de dinero, experiencia previa e independencia. Los de secretariado por la generación de dinero adicional, la experiencia previa y la rentabilidad; así mismo el egresado de desarrollo de software y el auxiliar administrativo que considera que además le genera dinero adicional. (Ver tabla No. 31).

Tabla No 31
Motivaciones para emprender / curso

Opciones de respuesta	CODIGO CURSO					Total general	Proporción
	Secretariado	Aux. Diseño Gráfico	Dilo. software	Dilo. software	Aux. Admitivo.		
1. Necesidad de dinero				1		1	5%
2. Es rentable	1	2	1	2	1	7	35%
3. Tenia experiencia previa en una actividad independiente	1	1	1	1		4	20%
4. Genera ingreso adicional	1				1	2	10%
5. Es por la herencia familiar							0%
6. Porque quería ser independiente		2	1	2		5	25%
7. Para no salir de la casa							0%
8. Otro		1				1	5%
9.No sabe / No responde							0%
Total respuestas	3	6	3	6	2	20	100%
Proporción código curso	15%	30%	15%	30%	10%	100%	

El 57% de los jóvenes emprendedores encuestados recibe acompañamiento, el 43% expresa no recibirlo (Ver tabla No. 32).

Tabla No. 32
Acompañamiento del proyecto para el desarrollo del emprendimiento

Opciones	Total	Proporción
1. No	3	43%
2. Si	4	57%
Total general	7	100%

Para el 50% de los jóvenes emprendedores encuestados, hay una importancia grande en los acompañamientos a su iniciativa por parte de la institución encargada de ello (Microempresas de Antioquia) pues representa un gran potencial para el comienzo, la sostenibilidad y el buen avance de emprendimientos, para un 25% de estos jóvenes, fue “bastante” importante y para el otro 25% solo fue “algo”, dadas las condiciones de tardanza en la información básica (Ver Tabla No. 33).

Tabla No. 33
Opinión sobre acompañamiento para desarrollar el emprendimiento

Opciones	Total	Proporción
1. Mucho	2	50%
2. Bastante	1	25%
3. Algo	1	25%
4. Poco		0%
5. Nada		0%
Total general	4	100%

6.1.3 PERCEPCIONES DE INSTITUCIONES / AGENTES DE APOYO SOBRE MICROEMPREENDEDORES

Perciben como logros:

Microempresas de Antioquia, considera que los jóvenes del proyecto egresan más preparados para el emprendimiento, en comparación con otras propuestas similares a nivel local, especialmente en el componente socio-laboral, técnicas de ventas y habilidades personales: “ganan en fortalezas personales, autoestima, experiencia, proyecto de vida”.

Perciben como dificultades

La mayoría (2 de los 3 entrevistados) de los asesores de micro-emprendimiento encuestados, no obstante, reconocen falencias en asuntos administrativos y financieros, y llaman la atención sobre la preparación en TIC's, pues siendo un énfasis de formación en el proyecto, le confieren puntuaciones bajas (Ver encuestas).

Los participantes en el grupo focal de asesores de micro-emprendimiento, dicen que en lo administrativo y financiero, “los elementos de matemáticas con que llegan son pocos”, la “iniciativa empresarial” es poca, tienen mentalidad de “empleados”, bajo el manejo de sistemas de información, “poco investigan”, la capacidad de riesgo es mínima y los estudiantes de administración poca idea de TIC's. No saben qué tipo de trabajo quieren y cómo obtenerlo. Tampoco tienen clara la diferencia entre ser empresario y ser empleado. Prefieren las vías fáciles para todo.

Al señalar factores que consideran obstaculizadores para el micro emprendimiento, refieren: Poca claridad en relación con el crédito y las garantías, el acompañamiento del asesor es delimitado en el acceso y manejo del crédito, según ellos faltó claridad en cuanto a la diferencia con prácticas empresariales y micro emprendimientos para los jóvenes, el proyecto es para emplearse “joven competitivo para el empleo sostenible” y lo del componente de empresa está en segundo lugar.

El perfil que se trabaja es para empleados no para microempresarios, el plan de negocios lo hacen porque es requisito para graduarse, no porque les interese desarrollarlo para constituir su propio negocio. De 25 proyectos, tres fueron valorados como factibles. Falta compromiso de los jóvenes con la inversión del crédito para el micro-emprendimiento.

Recomiendan:

La asesoría y asistencia a los micro emprendimientos no se debe limitar al acceso y manejo de dinero, debe haber acompañamiento al desarrollo de la micro-empresa durante un período de tiempo mas largo, debe reglamentarse y hacerse seguimiento a la inversión de los préstamos al micro-emprendimiento, el trabajo en el proyecto Joven Competitivo se mejoraría, manejando el Micro emprendimiento, como un eje transversal para poder así darse un trabajo conjunto entre los cursos y el taller de ME, para definir perfiles empresariales.

6.1.4 LOS QUE NO TRABAJAN

El 63% de los jóvenes encuestados que se encuentran desocupados, no ha logrado su inserción laboral porque les falta contactos, el 33%; un 26% expresa falta de experiencia y el 20% inició la búsqueda hace poco y aún no obtiene resultados positivos, un 11% considera que le piden más capacitación de la que tiene, el resto 2% por la edad y por mala remuneración, 3% no hay trabajo en su oficio, y 5% por otras razones (Ver tabla No. 34) Ver información por curso en tabla 35.

Tabla No. 34
Razones no emplearse / género

Género	Edad	Falta de experiencia	Falta de contactos	No hay trabajo en mi oficio o especialidad	Le piden más capacitación de la que tiene	Tiene mas capacitación de la que piden	Los trabajos que ofrecen están mal pagos	Le discriminan por sus Características físicas	Empezó a buscar hace poco tiempo	Otro	Total Género	Proporción genero
Femenino	1	9	13	1	4				7	2	37	56%
Masculino		8	9	1	3		1		6	1	29	44%
Total general	1	17	22	2	7		1		13	3	66	100%
Proporción	2%	26%	33%	3%	11%	0%	2%	0%	20%	5%	100%	

Tabla No. 35
Razones no emplearse / curso

CODIGO	1. Por la edad	2. Por la falta de experiencia	3. Por falta de contactos	4. Porque no hay trabajo en mi oficio o especialidad	5. Porque le piden más capacitación de la que tengo	6. Porque tengo mas capacitación de la que piden	7. Porque los trabajos que me ofrecen están mal pagos	8. Porque lo discriminan por sus características físicas	9. Empecé a buscar hace poco tiempo	10. Otro	Total	Proporción código
Aux. Serviteca Don Bosco	1	2	2	1	1						7	11%
Aux. Administrativo Ecosesa			2						1		3	5%
Secretariado Visitación		1	1						1		3	5%
Aux. Sistemas Visitación		3	1								4	6%
Aux. de Diseño Grafico Presencia		1	1								2	3%
Mtto Computadores Presencia			1		1						2	3%
Aux. Oficina Presencia									1		1	2%
Aux. Sistemas Atec		1	2		1						4	6%
Dllo Software Atec		1	3								4	6%
Base de Datos Atec		1			1					1	3	5%
Aux. de Diseño Grafico Atec		1	1								2	3%
Mtto Computadores Atec		1							1	1	3	5%
Mtto Computadores Comfenalco		1	1	1					3		6	9%
Digitador Recepcionista Comfenalco		1	1						1	1	4	6%
Dllo Software Comfenalco			1						4		5	8%
Aux. de Diseño Grafico Comfenalco		1	1		3		1				6	9%
Aux. Administrativo Minuto		2	4						1		7	11%
Total general	1	17	22	2	7		1		13	3	66	100%
Proporción respuestas	2%	26%	33%	3%	11%	0%	2%	0%	20%	5%	100%	

Los argumentos del 44% de estos jóvenes encuestados, para no trabajar de manera autónoma, están representados en la falta de dinero, pero para el 21% es la insuficiente capacitación para iniciar emprendimientos empresariales, y para el 17% es la falta de experiencia que les genera inseguridad y un 11% no lo consideró como alternativa (ver tabla No.36).

Tabla No. 36
Por qué no trabaja de forma autónoma

Opciones	Total	Proporción
1. Porque no tengo experiencia	11	17%
2. Porque no tengo dinero para comenzar	29	44%
3. Porque no me gusta	4	6%
4. Porque no me siento suficientemente capacitado	14	21%
5. Empecé y me fue mal	1	2%
6. No se me ocurrió, no lo pensé como alternativa	7	11%
Total general	66	100%

6.1.5 LOS INACTIVOS

El 50% de los jóvenes que no busca emplearse –los llamados inactivos-, estudia y un 25% de éstos, siente insuficiente la capacitación recibida, probablemente a raíz de las expectativas que tiene con un empleo como dador de grandes condiciones económicas. El 25% restante se encuentra en un proceso de búsqueda personal, lo que representa las transformaciones y asuntos existenciales y que en la encuesta expresaba que el curso le había generado la posibilidad de afianzar la idea de que debía identificar claramente sus motivaciones, expectativas y rumbos (Ver tabla No. 37)

Tabla No. 37
Razones no emplearse / género

OPCIONES DE RESPUESTA	GÉNERO		TOTAL GENERAL	PROPORCIÓN
	FEMENINO	MASCULINO		
1. Una enfermedad me lo impide				0%
2. Tengo un trabajo nuevo que comenzara dentro de un mes				0%
3. Espero una respuesta por futuro trabajo				0%
4. No quiero trabajar				0%
5. Porque los trabajos están mal pagos				0%
6. Porque mi capacitación es insuficiente	1		1	25%
7. Porque mi capacidad es excesiva para los trabajos disponibles				0%
8. Porque no hay trabajo en general				0%
9. Porque no hay trabajo en su especialidad				0%
10. Porque me faltan vinculaciones y contactos				0%
11. Para las mujeres es mas difícil encontrar trabajo				0%
12. Porque estoy estudiando	1	1	2	50%
13. Otros		1	1	25%
Total General	2	2	4	100%
Proporción Género	50%	50%	100%	

Todos coinciden en reconocer que el curso les aportó positivamente a sus vidas, en términos de posibilidades para el logro de un empleo y para los cambios futuros. Esta es una condición menos frecuente en el sub. -estudio por las circunstancias económicas y sociales que rodean los jóvenes en la ciudad, no obstante hace parte de su condición de joven y del derecho al libre desarrollo. La

decisión de querer continuar la escolaridad, es una muestra de ello, independientemente de que hubiese sido tomada previo a la terminación del curso.

6.2 CAMBIOS EN EL DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL DE TODOS LOS / LAS JÓVENES

(Para la ampliación del análisis en este aspecto ver testimonios de los jóvenes en grupo focales y respuestas de profesores en el conversatorio sostenidos sobre otros efectos del proyecto).

Respecto a las habilidades para la vida los cambios están evidenciados en las calificaciones obtenidas en el inicio y al final del proceso del componente de desarrollo humano, comparando ambos momentos, 22 jóvenes de la muestra seleccionada que equivalen al 22.4 % registran los puntajes más bajos al inicio y al final 7 jóvenes que representan el 7.3 % .las más bajas, reflejando esto un mejoramiento en sus actitudes.

Los cambios generales presentados a partir de la realización del curso fueron estimados por todos los jóvenes encuestados como muy positivos desde todo punto de vista, se reconocen más sólidos como sujetos en su personalidad y sus actitudes, hay mayor confianza en sus capacidades tanto laborales como sociales, lo que les hace sentir más optimismo frente a l futuro.

Los profesores y coordinadores del proyecto hacen énfasis en los cambios positivos observados en los jóvenes, reconociendo un momento inicial y un segundo momento. Los jóvenes tuvieron la oportunidad de reconocerse y llegar más allá, pasaron por la transformación de su presentación personal, la relación consigo mismos y con los otros. El participar en el proyecto se convierte en un factor protector, pues ya no son potencial objeto de reclutamiento por los grupos armados al margen de la ley.

A su vez en la formación técnica los cambios también se evidencian en las calificaciones obtenidas en el inicio y al final del proceso del componente, comparando ambos momentos, 37 jóvenes que equivale al 38.5 % jóvenes de la muestra seleccionada registran los puntajes más bajos al inicio y al final sólo 7 jóvenes que equivalen al 7.3 % las más bajas , reflejando esto un mejoramiento en desarrollo de habilidades en TICS.

Las razones por las que consideran que los cursos les aportaron para ingresar al mercado laboral son principalmente la capacitación práctica que recibieron (35%), los saberes sobre TIC´s que requerían los puestos laborales a los que accedieron (31%), y la preparación adquirida para enfrentar una entrevista laboral (15%).

6.3 ESTADO Y CAMBIOS EN LA INSERCIÓN SOCIAL Y EDUCATIVA DE LOS / LAS JÓVENES

(Para la ampliación del análisis en este aspecto ver testimonios de los jóvenes en grupo focales y respuestas de profesores en el conversatorio sostenidos sobre otros efectos del proyecto.)

Participación

La participación de los jóvenes en los diversos ámbitos ha sido pobre desde antes del curso, según lo expresado por ellos mismos: en general, era antes del curso del 23% y ahora del 30%, proporción ésta que se nota reducida; sí tenemos en cuenta los siguientes datos:

La participación de los jóvenes ha tenido modificaciones en los siguientes niveles: Antes de iniciar los cursos, la participación para el deporte era del 8% y ahora del 4% , la religiosa era del 6%, ahora 5%, la ejecutada en organizaciones de capacitación era del 4%, ahora del 2%, en organizaciones barriales era del 4%, ahora del 1%, en cultura se sostuvo con un 5% antes y ahora, la sindical también se mantiene en un 1%; al igual que en política era del 0% y ahora es igual, en otras organizaciones se mantuvo en un 2% para ambos rangos temporales.

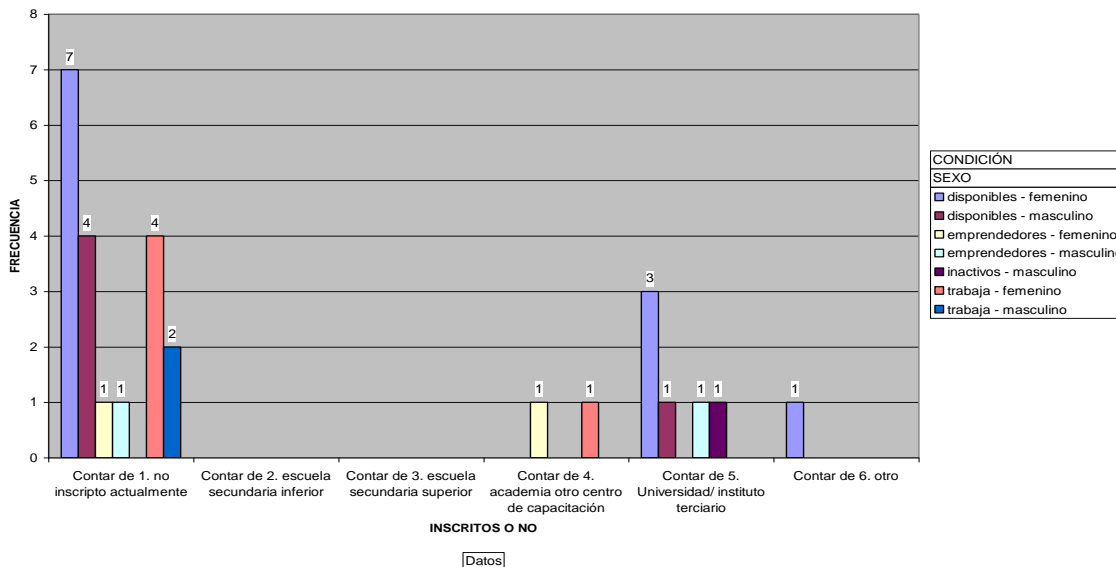
La participación de los jóvenes se vio modificada a partir del curso de manera negativa en todos los casos y llama la atención que la participación en política es nula y que es bien alto el porcentaje de ningún tipo de participación antes y después. Es posible traer a colación las condiciones de un país en el que abundan los procesos que pueden inhibir o estimular la participación en política, la construcción de civilidad, la constitución como persona pública, como sujeto político. El hecho es que hay momentos de inclusión o exclusión de los jóvenes, hay convocatorias desde intereses puntuales que abren la posibilidad pero condicionan la respuesta.

Escolaridad

Uno de los requisitos para ingresar al proyecto era estar desempleado y fuera del ámbito escolar. Se observa que la escolaridad aumentó para 27 de los 104 jóvenes participantes de la evaluación modificándose el 100 % de jóvenes con secundaria completa Un 22% con educación terciaria completa que demuestra el ascenso en la cualificación educativa.¹¹

El proceso de aprendizaje generó cambios en las competencias para aprender en el sentido de que asumen que son ellos quienes deben responsabilizarse de construir sus conocimientos teóricos y prácticos y que lo pueden hacer. Que hay que leer, ir a la biblioteca, investigar, aprender a escuchar, a comunicar,... se olvidan de la educación de tarea y ya. (Profesora COMFENALCO, en entrevista a profesores y coordinadores).

DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN - SEXO- INSCRITOS



6.3.1 SEGUIMIENTO DE EMPLEADORES

Caracterización de los Empleadores

Los 11 empleadores encuestados son personas con educación superior y técnica en las áreas administrativas y sociales, también del área de la informática y análisis de datos, con cargos directivos en los departamentos de desarrollo humano y gestión del recurso humano el 36%; jefes responsables de área, el 36% y asesores comerciales, administradores y analistas de información, el 27% (ver tabla No. 1).

¹¹ Para efectos del diligenciamiento del instrumento de EE, se concibió instituto terciario como las instituciones de educación técnica y tecnológica en el país ,con cursos de mas de 100 horas, que no necesariamente hacen parte de la educación superior.

**Tabla No.1
Cargo**

Opciones	Total	Proporción
1. Propietario		0%
2. Director o subdirector ejecutivo		0%
3. Jefe o responsable de área	4	36%
4. Director /a de recursos humanos	4	36%
5. Otro	3	27%
Total	11	100%

Las empresas que representan son del sector privado el 55%, del de las ONG's y sector cooperativo, el 18% y del estado en su nivel local, de empresa privada sin ánimo de lucro y del sector solidario, un 27% con trayectorias laborales largas principalmente en empresas del sector privado, pero también en el sector público y del sector cooperativo (ver tabla No. 2).

**Tabla No.2
Naturaleza jurídica de la entidad**

Opciones	Total	Proporción
1. Empresa privada	6	55%
2. Empresa pública o de propiedad mixta		0%
3. Organización del sector social (ONG, comunitaria, cooperativa, asociativa, etc)	2	18%
4. Otro	3	27%
Total general	11	100%

El 36% de estas empresas, se encuentra en crecimiento al momento de recibir los practicantes, y el 64% de ellas se hallaba en condiciones estables (ver tabla No. 3) Entre 2 y 5 jóvenes hicieron práctica en el 36% de las empresas y más de 5 jóvenes en el 55% (ver tabla No. 4)

**Tabla No. 3
Escenario que mejor describen su empresa u organización cuando recibió el/ la joven del proyecto para la pasantía**

Opciones	Total	Proporción
1. La planta de personal estaba en una etapa de crecimiento	4	36%
2. La planta de personal estaba estable	7	64%
3. La planta de personal estaba disminuyendo		0%
Total general	11	100%

**Tabla No. 4
Número de jóvenes del proyecto hicieron una pasantía en su empresa u organización**

Opciones	Total	Proporción
1. Uno	1	9%
2. 2-5	4	36%
3. Más de 5	6	55%
4. Ninguno. Pasa pregunta 15		0%
Total general	11	100%

Los empleadores en su gran mayoría (más del 90%) otorgan una alta calificación a los jóvenes practicantes, en cuanto a relaciones, desempeño del oficio y hábitos de trabajo. También en presentación personal y dominio de Tic's, hay una valoración de satisfactorio en un 82% de los encuestados.

Según el criterio número de empleados el 73% de estas empresas, están clasificadas como grandes, el 18% como pequeñas y el 9% como medianas (ver tabla No 5).

Tabla No. 5
Número de empleados trabajando para la empresa/ entidad

Opciones	Total	Proporción
1. 1-10 personas	2	18%
2. 11-50 personas	1	9%
3. 51-100 personas		0%
4. 101 o más personas	8	73%
Total general	11	100%

6.3.1.1 Conocimiento del Proyecto

El conocimiento del proyecto es relativo. Un 45% posee información sobre la procedencia y condiciones generales de los participantes, la capacitación recibida, las instituciones que la ofrecieron (ésta en menor escala) y las prácticas laborales a realizar por los jóvenes; es decir, tienen información general que permite a la empresa manejar la situación de los practicantes al interior de la entidad, un 27% se siente muy informado; un 9% poco enterado y un 18% considera no conocerlo (ver tabla No. 6).

Existen casos en los que el representante de la empresa: director / jefe recursos humanos, no fue quien acompañó el proceso de los jóvenes y por lo tanto ostenta regulares condiciones de manejo – conocimiento- del proyecto, pues sus ocupaciones son más de carácter administrativo que de desempeño técnico de los operarios y funcionarios en general.

Tabla No. 6
Información sobre el proyecto ENTRA 21

Opciones	Total	Proporción
1, Muy informado	3	27%
2. Bastante enterado	5	45%
3. Algo enterado		0%
4. Poco enterado	1	9%
5. No lo conoce	2	18%
Total general	11	100%

6.3.1.2 Percepciones de Satisfacción e Insatisfacción

El 82% de los empleadores encuestados (9 del total de la muestra), muestra una alta satisfacción por el desarrollo de las pasantías – prácticas y el 18% lo considera poco satisfactorio (ver tabla No. 7).

El 90% de los empleadores encuestado afirma que la capacitación de los jóvenes respondió a las necesidades de sus empresas.

El 63% de los empresarios empleadores, opina que los jóvenes egresados del proyecto son iguales o mejores que otros trabajadores en el mismo cargo.

Tabla No. 7
Desempeño del/ de la joven durante la pasantía

Opciones	Total	Proporción
1, Satisfactorio	9	82%
2. Poco satisfactorio	2	18%
3. Insatisfactorio		0%
Total general	11	100%

Respecto a la elección de los jóvenes practicantes, el 45% de los empleadores de la muestra, seleccionó los jóvenes que practicarían allí y desarrollarían las funciones específicas desde labores previamente establecidas, el 36% recibió los seleccionados por el proyecto y un 18% combinó estas dos estrategias (ver tabla No. 8)

Tabla No. 8
Proceso de selección de los jóvenes que hicieron pasantías en su empresa/ organización

Opciones	Total	Proporción
1, La empresa /entidad seleccionó los candidatos enviados por el proyecto	5	45%
2. El proyecto seleccionó los candidatos	4	36%
3. Una combinación de a y b	2	18%
4. No sabe		0%
Total general	11	100%

Respecto a la Pasantía y los empleos

En cuanto al desempeño de los jóvenes practicantes, el aspecto “relaciones personales” tiene una valoración positiva del 100% de los empleadores de la muestra como lo muestra la tabla No. 9.

Tabla No. 9
Relaciones Inter.-personales

Opciones	Total	Proporción
Satisfactorio	11	100%
Poco satisfactorio		0%
Insatisfactorio		0%
Total general	11	100%

Respecto al desempeño de las tareas del oficio por parte de los jóvenes practicantes, un 91%, de los empleadores encuestados muestran satisfacción y un 9% se mostró poco satisfecho (ver tabla No. 10).

Tabla No. 10
Desempeño de tareas del oficio

Opciones	Total	Proporción
Satisfactorio	10	91%
Poco satisfactorio	1	9%
Insatisfactorio		0%
Total general	11	100%

Sobre el dominio de TIC's, un 73% expresa un sentimiento satisfactorio y el 18% que expresa no estar satisfecho, lo explica por la falta de experiencia y un poco de carencia en la aprehensión de los conocimientos requeridos para el cometido del oficio por parte de los jóvenes. El porcentaje restante opina que las TIC's no aplicaban a las labores (ver tabla No. 11).

Tabla No. 11
Dominio de las TICs

Opciones	Total	Proporción
Satisfactorio	8	73%
Poco satisfactorio	2	18%
Insatisfactorio		0%
No aplica	1	9%
Total general	11	100%

Los hábitos de trabajo fueron valorados con el 100% de satisfacción, con un 82% la presentación personal, el 12% restante alude a los cánones de apariencia y estética del grupo para el ámbito laboral

En general la complacencia de los empleadores es una respuesta al logro del cumplimiento de sus necesidades mediante la ejecución de labores por parte de los jóvenes del proyecto, que pudieron tomar aspectos fundamentales para el desarrollo de su rol laboral.

En cuanto a la capacitación de los jóvenes contratados, fue para el 91% de los empleadores de la encuesta, satisfactoria y consideran que respondían a las necesidades de la empresa; para el 9% lo fue parcialmente (ver tabla No. 12)

Tabla No. 12
La capacitación del/ de la joven y las necesidades de la empresa / entidad

Opciones	Total	Proporción
1. Si, pasa pregunta 15	10	91%
2. No		0%
3. Parcialmente	1	9%
Total general	11	100%

Respecto al desempeño de los jóvenes en relación a las necesidades de la empresa, el desempeño de las habilidades para la vida, competencias básicas y genéricas del oficio, estuvieron en un nivel óptimo para la gran mayoría de los empleadores que responden la encuesta.

En comparación con otros empleados

El desempeño general de los egresados del proyecto, respecto al de otros empedados fue para el 36% de los empleadores de la muestra, mejor, igual para un 27% de estos, sin posibilidad de opinar para otro 27% y para el 9% restante fue: *El desempeño ha sido bueno de acuerdo a su nivel de experiencia no es igual estos jóvenes que los que llevan 30 años en el mismo oficio, no puedo calificarlo como peor tampoco* (ver tabla No. 13).

Tabla No. 13
Relación del joven egresado con otros trabajadores en ese mismo cargo

Opciones	Total	Proporción
1. Mejor	4	36%
2. Igual	3	27%
3. Peor		0%
4. No tiene suficiente información para opinar.	3	27%
Otra	1	9%
Total General	11	100%

Percepciones sobre su empleabilidad

Para el 45% de los empresarios encuestados, el motivo para ofrecer espacios de práctica, es el compromiso social, y para el 36% es compromiso como operador y misión de la empresa, exigencia legal, cumplimiento de la ley y legislación, para el 9% es un incentivo tributario y para el restante 9% es una necesidad de personal capacitado (ver tabla No. 14)

Tabla No. 14
Motivo principal para ofrecer pasantías a los jóvenes del proyecto

Opciones	Total	Proporción
1, Compromiso Social	5	45%
2. Necesidad de contar con personal capacitado	1	9%
3. Conveniencia de contar con mano de obra temporal sin o a bajo costo		0%
4. Incentivo tributario	1	9%
5. Otro	4	36%
Total General	11	100%

Percepciones sobre su capacidad de seguir capacitándose

Las posibilidades de que los jóvenes se sigan capacitando están vistas en comparación con otros trabajadores de la misma empresa así: un 36% de los empleadores dice que pueden avanzar profesionalmente y otro 36% dice que no; el 28% restante dice que hay las mismas posibilidades (ver tabla No. 15).

Tabla No. 15
Potencial para el (los) joven (es) egresado(s) del proyecto para desarrollarse profesionalmente

Opciones	Total	Proporción
1, Mayor	4	36%
2. Igual	3	28%
3. Menor	4	36%
Total general	11	100%

El potencial menor se explica por causas personales, no en el mismo cargo; falta madurez laboral y decisión porque lo económico afecta y se requieren ajustes para el contexto universitario.

Las razones que exponen los empleadores: la capacitación recibida en el curso, es buena para el 45% de los empleadores de la muestra que ven capacidades en los jóvenes y para el 18% de quienes no las ven es deficiente, para el 36% hay bajas condiciones económicas, condiciones personales irregulares, es decir, que son de potencialidades para unos y de deficiencias para otros, y la

educación básica que han recibido y la falta de madurez laboral a algunos no les ayuda (ver tabla No. 16).

Tabla No. 16
Causas de menor potencial para desarrollarse procesionalmente

Opciones	Total	Proporción
1. La formación brindada por el proyecto	5	45%
2. El nivel educativo del /de la joven(es)		0%
3. La experiencia de vida, personalidad del /de los joven(es)	2	18%
4. Es difícil saber	2	18%
5. Otra razón. ¿Cuál?	2	18%
Total General	11	100%

Otra razón: Poco roce/ falta experiencia laboral, Es difícil saber, nivel educativo combinado con la capacitación recibida.

6.4 CARACTERIZACIÓN DE VÍNCULOS Y MOTIVOS PARA VINCULARSE CON EL PROYECTO

Los vínculos están caracterizados por el compromiso social que aducen los empleadores encuestados y por la exigencia que presenta la ley 789/02 en la que se les exige un determinado número de aprendices de acuerdo al tamaño de la empresa.

La razón principal que aducen el 45% de los empleadores, para vincularse con el proyecto mediante las prácticas laborales, es el compromiso social; necesidades de personal capacitado un 9% y compromiso como operador del proyecto –misión de la caja, legislación –exigencia de la ley un 36%.

6.4.1 FACTORES QUE MOTIVARON O RESTRINGIERON EL VINCULO CON EL PROYECTO

Los pocos empleadores que deciden no continuar con el apoyo al proyecto, lo hacen bajo los preceptos de política interna: según explicación del supervisor que acompañó los jóvenes en práctica y que respondió la encuesta, “la empresa es de propiedad de personas muy conservadoras, que consideran que no debe haber personas inexpertas a cargo de funciones que tengan que ver con el desempeño y logro de sus metas”

La otra razón es un cambio en la denominación que se le ha asignado al término practicante, que guarda las mismas condiciones, pero que para efectos de manejo interno y presentación de resultados de la empresa a nivel legal, se modifica y se le da el nombre de “estudiante monetizado”, según la ley 789 de 2002, algunos de los oficios ofrecidos que tenía el proyecto, no cumplían con el requerimiento y no se podían tener en la compañía.

6.4.2 CAMBIOS EN LA DISPOSICIÓN Y PERCEPCIONES DE LOS EMPLEADORES PARA CONTRATAR JÓVENES DE ESTRATOS SOCIOECONÓMICOS BAJOS

La contratación con jóvenes de estratos bajos es para los empleadores una situación relativamente reciente y sobre todo vista desde la inserción laboral juvenil, como una condición de la ley que trata de favorecer y apoyar a los jóvenes de la ciudad como un factor de cambio social para esta y para la dinámica laboral.

7 OPINIONES COMPARATIVAS JÓVENES - EMPRESARIOS

7.1 UTILIDAD, CALIDAD Y PERTINENCIA DE LA CAPACITACIÓN

✓ **Empleadores**

La capacitación ofrecida a los jóvenes es considerada de buena calidad, permitiendo a estos un desempeño laboral propiciador de mejoramiento en las condiciones tanto sociales como económicas de sus grupos familiares y el suyo propio.

Consideran que debe tenerse en cuenta otras opciones de formación en oficios diversos que sean de requerimientos en las mismas instituciones donde los practicantes de esta cohorte hacen su pasantía.

La capacitación en TIC's, ha sido de gran utilidad para las empresas del sector servicios que cubren grandes demandas de la ciudad.

✓ **Jóvenes**

Consideran que la oportunidad que les dio el proyecto de capacitación y formación no la hubiesen logrado por sus propios medios y desde sus posibilidades sociales, familiares y económicas.

Las posibilidades laborales desde la formación técnica obtenida aumentaron al punto de considerar el ingreso a nuevas cualificaciones académicas en el mismo énfasis, o de más alto nivel.

7.2 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

✓ **Empleadores**

Consideran el proyecto una excelente oportunidad para mejorar las condiciones de vida de los jóvenes, en tanto son de estratos bajos y se les ha ofrecido la posibilidad de capacitarse y de relacionarse con otros grupos sociales de la ciudad.

“El proyecto es una revolución interna, es decir transforma personal, social, culturalmente a los sujetos”.(frase funcionario de Universidad EAFIT)

✓ **Jóvenes**

El nuevo aprendizaje de las condiciones de los ámbitos laborales tiene expresión en el cumplimiento de horarios en la aceptación de las normas y en la satisfacción por el ingreso a nuevos grupos y redes sociales.

Para los jóvenes el empleo ha significado la posibilidad de mejorar social, laboral y familiarmente y de pensar en un futuro con mayor solidez educativa, familiar y económica.

8 CONCLUSIONES

Los efectos

Los efectos directos del proyecto son evidenciados en las respuestas de quienes participaron en ambos sub-estudios: uno esencial, es el cambio positivo de los jóvenes en diferentes dimensiones de su desarrollo personal, laboral, familiar y social, que de una u otra forma impacta sus condiciones vitales, las de sus cercanos y sus contextos de actuación. Otro muy significativo por hacer referencia a una realidad cotidiana en nuestra ciudad, (mencionado en el conversatorio con los profesores y coordinadores), es el hecho de que el proyecto se convirtió en un factor protector para los jóvenes, pues “ya no son objeto de reclutamiento” por los grupos armados al margen de la ley. Uno más, que es muy importante por el sentido de cambio que conlleva, es la transformación de la concepción de enseñanza y de las maneras de aprender en los jóvenes, pues que asuman su responsabilidad en tales procesos, de alguna manera garantiza que construyan otro lugar en el mundo para ellos, y sus descendientes.

Situándose en la perspectiva de las metas en empleabilidad sostenible como elemento básico de cohesión social, es innegable que la totalidad de los jóvenes egresados del proyecto, adquirieron competencias humanas y técnicas, que les habilita para desenvolverse con mayores elementos teóricos y prácticos, en las dinámicas de la oferta y demanda de empleo, lo cual tiene que ver sustancialmente con su realización como sujetos constructores de presente y futuro.

Quiénes son los jóvenes

Los jóvenes que participan en el proyecto en su gran mayoría, han vivido y sufrido la exclusión a raíz de la historia de violencia y marginalidad derivada especialmente de las actividades del narcotráfico y de los grupos armados. Los cordones de miseria, ocupan un lugar importante en los sectores periféricos de la ciudad y se han venido extendiendo a los barrios populares de donde provienen la gran mayoría de ellos. Son entonces herederos de prácticas e imaginarios que desconocen el entramado de lo social desde la actuación colectiva en deberes y derechos.

Lo mejor para los jóvenes

Los aportes que más resaltan los jóvenes en su calidad de egresados, se pueden resumir en los énfasis de formación, especialmente sociolaboral y TIC's. La realidad de empleo cuando se logró a través de procesos en el proyecto, la mayor posibilidad de acceso a mejores empleos, pues reconocen que el bachillerato no es suficiente y que se les ha abierto un abanico de posibilidades, desde sus nuevas habilidades y actitudes.

Valoran así mismo, el material de trabajo y las instalaciones, las buenas relaciones con el equipo humano del proyecto.

Los jóvenes valoran positivamente los resultados obtenidos con su participación en el proyecto. Resaltan la capacitación en desarrollo humano y en el componente socio-laboral. Especialmente en los jóvenes empleados y emprendedores, es explícita la referencia a que: ganaron seguridad en las actuaciones, y relaciones con el otro, avanzaron en sus conocimientos y sienten que ello se ha reflejado en su capital cultural y en sus posibilidades de ascenso social. Se observa optimismo en el micro-emprendimiento y satisfacción con el trabajo. Hay un sentido de apropiación y pertenencia que contribuye a su plan de vida. Aún en el grupo de jóvenes desempleados es reiterada la afirmación de que el Proyecto Joven Competitivo, se constituyó en sus vidas en punto de partida hacia las metas de mejoramiento que se han propuesto.

Valoran muchísimo la capacitación recibida para lograr su emprendimiento, dado que la idea no había sido contemplada por la falta de conocimientos en esta área y las implicaciones en términos de

consecución de recursos económicos. Los micro-emprendimientos son considerados por los y las jóvenes, como una alternativa de independencia económica y de autonomía personal.

Mejóro su percepción del mercado de trabajo o la oferta laboral en el medio.

Hicieron conciencia de cambios personales (aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas), familiares y sociales durante y a partir de sus procesos en el proyecto.

Resaltaron que sus aportes en relación sugerencias o recomendaciones, frente a vacíos o limitaciones en el proyecto (ambiente, relaciones, cursos, prácticas, proyectos y emprendimientos, entre otros) fueron tenidos en cuenta.

El cambio en términos de acceso a empleo también es considerado significativo, pues reconocen que el bachillerato no es suficiente y que con el proyecto se les ha abierto un abanico de posibilidades, desde sus nuevas habilidades y actitudes.

Quienes se beneficiaron más

Los jóvenes que se beneficiaron más con su participación en el proyecto se encuentra su mayoría entre 20 y 24 años de edad y son solteros. En su mayoría mujeres (las mujeres representan el mayor porcentaje en la población y en la muestra lo que es representativo de los comportamientos demográficos en la ciudad y en el país), que además superaron a los hombres en su inserción laboral (un 74% comparado con un 26%) lo cual es coherente con las características de la demanda del mercado laboral actual (ver al respecto el aspecto de contexto en este informe).

Quienes menos se beneficiaron

Los menos beneficiados por el proyecto serían aquellos jóvenes que no han logrado emplearse o que se emplearon temporalmente, que al momento de la toma de datos representaban más de la mitad (63%) de la muestra.

Ninguno de los jóvenes se expresó sobre asuntos que no le beneficiaron en el marco del desarrollo del proyecto, sin embargo, cabe al respecto anotar que sus manifestaciones de inconformidad tuvieron que ver con algunos de los procedimientos para acceder a la práctica y realizar la pasantía.

Varios de ellos se “quejaron” en los grupos focales de señalamientos por parte de los empleadores (que se pueden entender como discriminación), surgidos desde aspectos relacionados con la presentación personal y barrio de procedencia. (Ver, además, testimonios emitidos en el Conversatorio con profesores de la red de instituciones capacitadoras del proyecto)

Los profesores

Los profesores y coordinadores del proyecto hacen énfasis en los cambios positivos de los jóvenes, reconociendo un momento inicial y un segundo momento. Los jóvenes tuvieron la oportunidad de reconocerse y llegar más allá, pasaron por la transformación de su presentación personal, la relación consigo mismos y con los otros. El participar en el proyecto se convierte en un factor protector, pues ya no son objeto de reclutamiento por los grupos armados al margen de la ley. Además cambió en ellos su concepción del aprendizaje y del estudio, asumen que son ellos quienes deben responsabilizarse de construir sus conocimientos teóricos y prácticos y que lo pueden hacer, hay que leer, ir a la biblioteca, investigar, aprender a escuchar, a comunicar.

Los empleadores

Con alguna excepción, los empresarios afirman que las relaciones interpersonales con los jóvenes son consideradas cordiales, respetuosas y de adaptación a la normatividad establecida en las empresas. Igualmente positiva es la valoración del desempeño de las tareas relativas al oficio, el manejo de las Tecnologías de Información y Comunicación TIC's., que según ellos muestra la capacitación recibida y puesta en práctica por parte de los jóvenes. En el mismo sentido señalan las

habilidades laborales, que implicaban un cumplimiento de horarios, reglas y ocupaciones fueron acordes a las necesidades de la organización.

Dificultades del proyecto

En el proceso de formación de emprendimiento se percibieron dificultades, debido a las condiciones de vida y al fenómeno de exclusión social de los jóvenes, pues éstos se ven obligados a buscar empleo para sobrevivir, y es con este el interés por el cual se presentan al proyecto. Cuando se logró la motivación de algunos estudiantes para el emprendimiento a través de la capacitación sociolaboral, su actitud clara y de entusiasmo llegó hasta el momento de la gestión del financiamiento y consecución de recursos, pues se encontraron con muchas dificultades para cumplir con los requisitos y con poca claridad e inmediatez en el manejo de la información relacionada con el acceso a los préstamos. Frente a ello, consideran que las condiciones (codeudor con propiedad raíz que gane un salario mínimo, menor de 60 años, no pensionado, una tasa de interés, etc.), son muy rigurosas para ellos que apenas están iniciando en el campo de creación de microempresas. (ver anexo sobre grupo focal con jóvenes emprendedores)

La puesta en marcha de la ley 789 de 2002 obligo hacer cambios para el desarrollo del componente de práctica del proyecto, la duración de la práctica estuvo diseñada para 300 horas y con la implementación de la ley se tuvo que ampliar el tiempo mínimo a seis meses, con dedicación de tiempo completo por parte de los jóvenes, y buscar la aprobación de los oficios ofertados por parte del SENA para que los jóvenes pudieran acceder a los beneficios que conllevan la practica de aprendiz, en consecuencia el proyecto debió ajustarse a las nuevas condiciones legales ocasionando dificultades en el proceso de consecución de práctica, pues en unos casos resultó bastante demorado (algunas instituciones carecían de las condiciones propuestas desde la nueva reglamentación) y en otros, por el contrario, fue necesario asignarla en forma paralela a los estudios, llevando a que tuviesen que recurrir al aprendizaje en horarios diferentes a los pactados inicialmente y con ayuda extra de docentes.

El componente de inserción laboral resultó afectado por la ley en mención, ya que los empresarios en su afán de cumplir con la cuota de aprendices, no generan nuevos puestos de trabajo y ello hace difícil la ubicación laboral de los jóvenes del proyecto. Fue necesario ampliar los tiempos de apoyo de las instituciones en la búsqueda laboral de los jóvenes, fortalecer los procesos de asesoría y capacitación correspondientes al contexto laboral.

Una variable adicional a tal dificultad, es la relacionada con que en algunas ocasiones los empresarios no aceptaban practicantes, por razones de procedencia barrial, presentación personal, condición étnica y características físicas. (ver anexo sobre conversatorio con los profesores de la red)

En el mismo componente, hay una “queja” de los estudiantes en los grupos focales sobre la no priorización en el acceso a la práctica de acuerdo a los resultados académicos, lo cual en varios casos no se pudo garantizar, pues las vinculaciones estuvieron mediadas por procesos de selección en las empresas. Ello generó desalientos en aquellos jóvenes disciplinados en sus estudios.

En el desarrollo del TIC's se encontraron algunas debilidades debido a las condiciones socioeconómicas de los jóvenes que no les permiten acceder con facilidad a los equipos computo para afianzar conocimiento adquiridos. Confrontando la información con la UTECAF se encontró que se elaboraron estrategias de refuerzo, implementando la utilización de los equipos en jornadas extra-clases.

Algunos empresarios consideran que el proyecto tiene demasiados requerimientos y que la calidad de la preparación de los jóvenes no es tan fuerte; además, hay empresas en las que no alcanza el personal para supervisar los practicantes y no lograban retroalimentación a tiempo con el docente encargado de la práctica.

Los aportes que el proyecto realizó a los empleadores pueden verse reflejados en ofrecimiento por parte de Joven competitivo de mano de obra barata y bien calificada, además a través de los jóvenes capacitados pudieron dar cumplimiento de la ley 789 de 2002 en lo que se refiere a los contratos de aprendices.

En la ciudad existe otro programa con algunas características similares al proyecto en mención, Las diferencias con joven competitivo son: éste proyecto esta dirigido sólo a formación en nuevas tecnologías de la información, tiene una intensidad horaria de 1090 horas, facilita a los participantes practica laboral mínimo de 300 horas o contrato de aprendiz, otorga el certificado de aptitud ocupacional y ayuda a vincular laboralmente a sus egresados.

El proyecto fue incluido en el plan de desarrollo de Medellín, año 2004-2007, en la línea 4, que hace referencia a capacitación laboral y empleabilidad, cuenta en la actualidad con un respaldo de la administración local y para ello separo de su presupuesto una partida significativa para vincularse en la segunda cohorte del proyecto durante el 2005-6

9 RECOMENDACIONES

Desde las lecturas hechas con base en la información ofrecida por jóvenes egresados, empleadores, asesores de micro emprendimientos, profesores y coordinadores, expertos en empleabilidad juvenil y directivos del proyecto, son presentadas las ideas siguientes en la intención de aportar al mejoramiento de procesos y al logro de metas en el proyecto “Joven competitivo para el empleo sostenible”

Para el proyecto

Proveer las directrices para el levantamiento de una línea de base que retome las ideas esenciales de la evaluación externa en su intención de contrastar el antes y el después y de conocer transiciones, cambios y transformaciones desde la participación en el proyecto. Asunto clave para soportar y potenciar sus resultados, sus efectos y su impacto.

Es preciso que en próximas fases del Proyecto se generen líneas de acción que sensibilicen a los empresarios sobre la “condición del joven como ser humano en crecimiento y realización”, independiente de condiciones y características derivadas de lo étnico, lo físico, el género y lo socio-económico (procedencia barrial, presentación personal).

Hacer periódicamente una lectura sobre la demanda del mercado laboral y la dinámica productiva de la ciudad, para incrementar la sostenibilidad del empleo juvenil, con propuestas informadas en el contexto presente y futuro.

Constituir un referente de contexto socio-económico y político que alimente en la propuesta de formación, la dimensión de co-responsabilidad social en los jóvenes. Esto considerando que: La participación de los jóvenes se vio modificada a partir del curso de manera negativa en todos los casos y llama la atención que la participación en política es nula y que es bien alto el porcentaje de ningún tipo de participación antes y después.

Conociendo el estrato socio-económico de los jóvenes que convoca el proyecto, validar y sostener subsidios y/o auxilios que favorezcan su permanencia en éste.

Mantener los componentes de Desarrollo Humano y Micro Empresarial como ejes transversales de la formación en el proyecto, pues afianzan las dimensiones de lo técnico y de lo personal que amplían opciones frente al mundo del trabajo y de sostenibilidad de inserción laboral.

La ubicación de la práctica laboral para los jóvenes, debe avanzar del cumplimiento de un requisito del proyecto, para asumirse desde criterios sociolaborales, perfiles empresariales, condiciones personales y competencias de los jóvenes, haciendo en todo caso, un reconocimiento de los resultados académicos y de paso, motivar el cumplimiento y disciplina con sus estudios.

Para las instituciones capacitadoras-asesoras

En vías a promocionar la participación de los jóvenes en los ámbitos socio-políticos y económicos, fortalecer la formación en la necesidad de agremiación y sus perfiles civiles.

En términos de sensibilización frente a su corresponsabilidad social, encausar la capacitación de los jóvenes en el conocimiento del contexto local y nacional.

Para avanzar de una visión de empleabilidad, fortalecer el componente micro empresarial como eje transversal, cuidando su articulación y su especificidad con procesos de práctica y pasantía.

En la intención de fortalecer la transición de la formación al empleo o a la empresa, es preciso fortalecer el acompañamiento no solo en la exploración de sitios de práctica y en la búsqueda y consecución de empleo, sino también en la etapa de constitución y consolidación de emprendimientos (especialmente en lo administrativo y financiero)

Revisar con detalle las sugerencias hechas por los empresarios y por las instituciones capacitadoras, en términos de los contenidos de los cursos y perfiles de formación.

Considerar los tiempos de apoyo de las instituciones capacitadoras en la búsqueda laboral de los jóvenes.

Para los jóvenes

Crear espacios para compartir y reflexionar cambios, propuestas, acuerdos y desacuerdos en relación con los avances en el proyecto.

Mantener una actitud clara y responsable coherente con las propias expectativas y el logro de objetivos en términos de capacitación, empleabilidad, desempeño laboral y emprendimiento.

Trabajar en la sensibilización frente a las condiciones del contexto laboral, desde un reconocimiento de circunstancias y diferencias, oportunidades y retos.

Para facilitar y posibilitar el acceso al mundo laboral y social; hacer consciente la necesidad de mejorar la expresión verbal, el manejo de la gramática y la ortografía, mediante compromisos personales y colectivos.

Para los empleadores

Revisar los criterios de aceptación de los practicantes evitando discriminar por razones de procedencia barrial, presentación personal, condición étnica y/o características físicas.

Participar en momentos de sensibilización con los equipos de supervisores y jefes del área de recursos humanos, considerando enfoques de respeto a la diferencia y temas relacionados con exclusión y discriminación social.

Promocionar – fomentar los espacios de práctica laboral tanto en sus empresas como en las del sector al que pertenecen.

Crear posibilidades de acceso a empleos de tiempo parcial para quienes contemplan la posibilidad de continuar los estudios.

Apoyar proyectos productivos de los jóvenes como modalidad de práctica empresarial, asegurándose de que estos (los proyectos) cumplan condiciones de estabilidad, organización y eficacia productiva.

Acompañar el desempeño de los jóvenes aportando a la institución proponente del practicante y a la dirección del proyecto, información sobre las temáticas que deben contemplar, sobre las fortalezas y carencias y en general sobre los aspectos que deben mejorarse, tanto desde la capacitación, como desde el sujeto y la aplicación que este hace de lo aprendido.

Asesores de micro emprendimiento

Debe haber dentro de la capacitación un componente contextual, que sin disminuir motivaciones, ubique los jóvenes en un sitio reflexivo respecto de los riesgos y las vicisitudes que implica una micro empresa en la dinámica laboral de Medellín.

Podría pensarse en asesorías de largo plazo (mínimo de dos años), en las que se acompañe a los jóvenes en su emprendimiento monitoreando bondades y severidades de las iniciativas, para hacer ajustes frente a la proyección en la construcción de una política pública.

Proponer a la administración municipal, la creación de iniciativas micro-empresariales con gabelas de disminución de impuestos en los procesos de montaje, para hacer posible la consolidación del sector como alternativa frente a la inserción laboral juvenil en el marco de programas y políticas estatales.

Ajustar algunos de los criterios en la elaboración del plan de negocios, para que los jóvenes puedan visualizar claramente aspectos clave en lo presupuestal y legal (impuestos, seguros, salarios mínimos, costos en el marco de micro-créditos), constituyendo una conciencia de responsabilidad y respeto frente al reto que asumen.

Para la red

Levantar una línea de base que retome las ideas esenciales de la evaluación externa en su intención de contrastar el antes y el después y de conocer transiciones, cambios y transformaciones a partir de la participación en el proyecto.

Fortalecer el funcionamiento interno de cada institución participante, de forma tal que su accionar específico tenga una mayor correspondencia con metas, objetivos y estrategias de la red, buscando siempre favorecer el desempeño de los participantes (jóvenes, asesores, docentes, coordinadores, empresarios, directivos del proyecto) para un impacto positivo del proyecto. (la recomendación con base en dificultades evidenciadas en la toma de datos en relación con el rol institucional en la red, de Atec, Ciudad Don Bosco y Presencia Colombo Suiza).

Promover alianzas estratégicas institucionales con entidades y organismos que representen fortalezas complementarias a las que posee la Red, robusteciendo la capacidad oferente y ejecutiva.

Constituir un sistema de monitores y seguimiento, una vez finalicen los cursos, para estimar y potenciar resultados, efectos e impacto del programa, como asuntos clave en la construcción de política pública.

Desarrollar eventos sobre las posibilidades en política de inserción laboral juvenil, en los que sea resaltada la importancia de la participación de los jóvenes en la construcción de ciudad y de país, fortaleciendo de paso su condición de ciudadanos y ciudadanas.

Organizar redes formativas y de asesoramiento juvenil para el desarrollo productivo, vinculando de manera especial, el sector empresarial público y privado.

Estimular la contratación de practicantes, sensibilizando a los empresarios frente a su compromiso con los jóvenes que reúnen el perfil laboral que requieren, independientemente de su experiencia laboral.

Mantener un diálogo permanente entre instituciones capacitadoras y empresas empleadoras, con el fin de valorar el desempeño de los jóvenes y promoverlos, de evaluar aspectos del proyecto y ajustarlos si es preciso, a las expectativas y necesidades de unos y otros, en bien del desempeño de los jóvenes.

El estado en sus diversos niveles

Apoyar la creación de iniciativas micro-empresariales con gabelas de disminución de impuestos en los procesos de montaje, para hacer posible la consolidación del sector como alternativa frente a la inserción laboral juvenil en el marco de programas y políticas estatales.

Desarrollar eventos sobre las posibilidades en política de inserción laboral juvenil, en los que sea destacada la importancia de la participación de los jóvenes en la construcción de ciudad y de país, fortaleciendo de paso su condición de ciudadanos y ciudadanas.

Consolidar la oferta formativa y de empleo con este grupo poblacional, en acuerdo con sus características personales-familiares-culturales y con las realidades /posibilidades del mercado laboral en perspectiva futurible.

Crear fuentes de financiamiento viables y favorables para este grupo poblacional, que incluyan condiciones claras, amplias y oportunas para el inicio de micro emprendimientos.

Viabilizar la institucionalización de espacios de encuentro entre jóvenes disponibles para la inserción laboral, consolidando redes sociales para la propuesta y generación de oportunidades laborales y de emprendimientos.

Fortalecer los vínculos entre el sector educativo y el productivo en los ámbitos de lo público, lo privado y lo cooperativista, en bien de la capacitación para el empleo y la integración laboral juvenil.

Generar y promocionar estrategias de reconocimiento para proyectos y propuestas que favorecen el desarrollo y consolidación de procesos de emprendimiento empresarial juvenil.

Articular voluntades entre empresarios y entidades financieras del sector privado y público, para responder al reto de iniciativas de micro-emprendimiento juvenil, desde su reconocimiento, fortalecimiento, sostenimiento y proyección.

10 OBSERVACIONES DESDE MEMORIA METODOLÓGICA PARA OTRAS EXPERIENCIAS DE EVALUACIÓN

Considerando como cuestión de ética investigativa aportar al mejoramiento de procesos en nuevas oportunidades de evaluación externa, con el mayor respeto debemos hacer observaciones a las condiciones del material entregado para obtención y generación de información.

La encuesta –instrumento- para trabajar con jóvenes egresados del proyecto y empleadores, presenta problemas que afectan en forma directa la calidad de la información, la eficiencia en la toma de datos y por lo tanto las condiciones de confiabilidad y validez de los análisis. Entre ellos:

- Algunas incongruencias semánticas (términos poco o nada usados en el medio): Instituto Terciario, para el caso colombiano no es preciso, pues se conoce como instituto Técnico o Tecnológico a la institución, -diferente a la Universidad- que continua el ciclo educativo después de la secundaria. Asociación de grupos de nacionalidad, el término es desconocido en Colombia, se análogo con grupos civiles propendiendo por logros de interés estatal.
- Un orden de presentación que distrae o confunde
- Un exagerado número de preguntas (89)
- Ítems con opciones de respuesta - valor no excluyentes (mucho / bastante)
- Preguntas para jóvenes empleados que deben ser resueltas por jóvenes desempleados, preguntas para micro-emprendedores que debían ser resueltas por jóvenes empleados.
- Cuestionario de empleadores que pasa –sin ninguna aclaración- de preguntas sobre procesos de pasantía a preguntas sobre condiciones laborales.

Debe revisarse el concepto “gasto pues éste no necesariamente se corresponde con el de necesidades básicas; que implica considerar elementos de supervivencia y sobrevivencia alimentaria, habitacional y de vestuario, entre otros.

La toma completa de datos con los grupos (jóvenes, empleadores, asesores, expertos) exigió más del tiempo previsto pues no fue fácil su convocatoria y participación (para lograr una representación muestral, se hicieron hasta cuatro tomas de datos de cada grupo).

Especialmente, en la toma de datos con jóvenes, en todas las ocasiones hubo necesidad de re-encuadrar la lista (entregada por Comfenalco) de invitados según condición de actividad, pues fue recurrente la movilidad de su condición, para muestreo y convocatoria.

El conocimiento de la base de datos que provee la IYF International Young Foundation para el Proyecto (Access), en el momento de la conversación telefónica sostenida con la señora Pezzullo, cuando se había avanzado en la entrada de datos en Excel, generó la necesidad de trabajar dos cargas de información.

La ausencia de información consolidada como Línea de Base (en relación con los jóvenes seleccionados para la muestra) implicó una inversión de tiempo adicional al planeado y asumir el trabajo directo en la revisión de información secundaria en diversas fuentes. Es necesario entonces prever un trabajo interinstitucional para asumir la evaluación externa en su intención de contrastar el antes y el después y de conocer transiciones, cambios y transformaciones desde la participación en el proyecto, lo que es un asunto clave para soportar y potenciar sus resultados, sus efectos y su impacto.

La revisión, el registro, los ajustes de textos y la síntesis analítica de información secundaria en la UTECAF, significó una inversión de tiempo adicional al estipulado, que fue considerable si se tiene en

cuenta el dedicado a recabar en otras fuentes de información, desde la necesidad de contrastar, completar o ampliar perspectivas de respuesta.

El inicio de la elaboración del consolidado en contexto de empleabilidad luego de Semana Mayor, hasta tanto el experto no fuese validado por el equipo del proyecto (UTECAF) como 'par externo' (es decir, sin vinculación directa con procesos o proyectos relacionados con el programa o el proyecto), aplazó la entrada completa en base de datos en Access y ello implicó un énfasis analítico desde los referentes en la base de datos en Excel.

Finalmente, generó desgaste en el equipo, el hecho de adecuar las rutas de trabajo a nuevas condiciones de envío de informe final, luego de avances o entrega de informe.

BIBLIOGRAFÍA

Agulló, Esteban. De la precariedad laboral a la exclusión social. Madrid: Mimeo, 2001. 25 p.

Betancurt B. Maria Soledad y otros. Globalización cadenas productivas & redes de acción colectiva. Tercer Mundo Editores, IPC, Colciencias. Septiembre de 2001. Pág 58. Medellín.

Bonilla, González Ricardo. Uribe Vélez: ¿seguridad económica frustrada?. En revista Foro No 52. Pág. 49. Febrero de 2005.

COMFENALCO Antioquia, Proyecto Joven Competitivo, Versión 2 de 2002.

Contraloría General de la República. Evaluación de la política social 2003. Pág. 74. Bogotá.

Farne Stefano. Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, noviembre de 2002.

Gutiérrez Lennis, José Fernando. La informalidad en Medellín: Una aproximación al fenómeno. En Documentos de la ENS. No 53. Diciembre de 2004. Medellín.

Gutiérrez Lennis, José Fernando. ¿Cómo están y donde están los jóvenes en el mercado laboral colombiano?. Policopiado. Noviembre de 2004.

Gutiérrez, Lenis José Fernando; Granda Zapata Alejandro y Giraldo Arcila Marisol. TENDENCIAS OCUPACIONALES EN CINCO CLUSTERS ESTRATEGICOS PARA LA REGIÓN. Trabajo realizado para el observatorio local de empleo y los recursos humanos. Octubre de 2003. 120 Págs.

Gutiérrez Lennis, José Fernando. Desempleo en Medellín: cifras cambiantes de la misma urgencia. En Revista Observar No 8. Observatorio para la equidad y la integración social en Medellín y Antioquia. Págs. 12-17. Diciembre de 2002. Medellín.

Gutiérrez Lennis, José Fernando. Informales cada vez más numerosos. En Revista Observar No 8. Observatorio para la equidad y la integración social en Medellín y Antioquia. Págs. 18-21. Diciembre de 2002. Medellín.

Infante Ricardo. "La calidad de empleo". OIT 1999.

Informe DANE abril del 2002. Periódico El Colombiano. Libro "La Pobreza Urbana en Medellín", Clara Inés Restrepo Mesa. Corporación región. Año 2000.

Juventud e inclusión social en Ibero América. Comisión económica para América Latina y el Caribe. Organización Iberoamericana de Juventud. Policopiado, 2003

Observatorio de coyuntura socioeconómica, OCSE, "jóvenes: mercado de trabajo y reproducción de la desigualdad y la pobreza en los grandes centros urbanos". Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Investigaciones para el Desarrollo. Policopiado, 2001. Bogotá.

Observatorio Local de Empleo, Medellín mayo de 1998. Informe de coyuntura.

OIT. "Tendencias Mundiales del empleo juvenil". Policopiado. Agosto de 2004.

OIT. "Información sobre el empleo de los jóvenes". Policopiado. Junio de 2004.

Rodríguez Adriana. Subempleo, una cara no tan oculta del problema laboral en Colombia. En revista economía colombiana, edición 287, diciembre de 2001. Págs. 99-108.

Sarmiento Anzola Libardo. Política de juventud en Colombia –logros, dificultades y perspectivas-. En Construcción de políticas de juventud: análisis y perspectivas. CINDE, Programa Presidencial Colombia Joven, Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud, Universidad de Manizales, GTZ, UNICEF. Editorial Gente Nueva. Pág. 148. Primera edición marzo de 2004. Colombia.

Sistema 168-169. "La degradación del Trabajo".Madrid, julio de 2002.

Uribe López Mauricio. Jóvenes, trabajo y renta básica. 2001. Bogotá. Policopiado.