



ALTERNATIVAS



Secretaría de la Integración Social
Centroamericana

Por una Región SICA con inclusión, bienestar y equidad



SICA
Sistema de la Integración
Centroamericana

FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES DE CONTEXTOS VULNERABLES

FACTORES DE ÉXITO Y PRÁCTICAS PROMETEDORAS EN LA REGIÓN SICA

Como empresa federal, la GIZ asiste al Gobierno de la República Federal de Alemania en su labor para alcanzar sus objetivos en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo sostenible.

Publicado por:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad Bonn y Eschborn, Alemania

Apdo. Postal 755

Bulevar Orden de Malta,

Casa de la Cooperación Alemana,

Urbanización Santa Elena, Antiguo Cuscatlán,

La Libertad, El Salvador

T +503 2121 5100

E giz-el-salvador@giz.de

I www.giz.de/elsalvador

Responsable de la publicación:

Manuel Novoa

Director

Programa Regional Integración y Reintegración de Niños y Jóvenes en

Riesgo de Migración Irregular en Centroamérica (ALTERNATIVAS)

Redacción: **Karla Lissette Estrada Navarro, Timo Weinacht**

Validación técnica: **Manuel Novoa, Gloria Yanira Quiteño, Rafael Guevara, Mauricio Cáceres**

Impresión: **San Salvador, septiembre de 2020**

El contenido del texto no refleja necesariamente el punto de vista de la GIZ.

En el documento, la mención de personas o cargos funcionales implica siempre por igual a mujeres y hombres, para facilitar la lectura se omite la diferenciación de sexo.

CONTENIDO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. Marco internacional: ¿Por qué se ha resaltado el empleo juvenil como desafío importante en los objetivos de las Naciones Unidas?.....	4
2. Situación en la región: ¿Cuál es la vinculación del desempleo juvenil con la vulnerabilidad social en la región SICA?.....	7
3. Estructura del documento: ¿Cuál es el contenido de esta sistematización?.....	10
PRIMERA SECCIÓN: EL CONTEXTO: ¿CÓMO LOS ENTORNOS VULNERABLES AFECTAN A LOS JÓVENES?.....	14
Diagnóstico general: ¿Cómo se caracteriza la vulnerabilidad de jóvenes?.....	14
¿Cómo es la vinculación entre vulnerabilidad, migración irregular e inserción laboral?	15
DE LA EDUCACIÓN AL EMPLEO: ¿Por qué la transición se vuelve un factor de vulnerabilidad?. 16	
Comunidades urbanas: ¿Qué perfiles tienen?	21
¿Cuál es la situación de mujeres jóvenes con relación a la inserción sociolaboral?.....	23
CONCLUSIÓN.....	25
SEGUNDA SECCIÓN: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: ¿POR QUÉ SON CONDICIONES CENTRALES DE LA INSERCIÓN LABORAL?	25
DEFINICIONES Y CONCEPTOS: La educación: ¿De qué se trata?.....	26
LAS HABILIDADES DEL SIGLO XXI: ¿Qué rol tienen?.....	31
EDUCACIÓN FLEXIBLE: ¿Cómo garantizarla en la región?.....	35
TERCERA SECCIÓN: ¿CUÁL ES EL VÍNCULO ENTRE EDUCACIÓN Y EMPLEO?	37
TENSIONES y DESAFÍOS: ¿Cuáles son las características actuales de la inserción laboral de los jóvenes?	37
¿Cuál es la vinculación entre habilidades digitales y empleo?	39
La Intermediación laboral: ¿Cómo innovar el vínculo necesario entre educación y empleo?	42
¿Cómo vincular perfiles de jóvenes y necesidades de las empresas?	44
CUARTA SECCIÓN: ¿CÓMO IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS EN LA TEMÁTICA?	45
EL SALVADOR - INNOVACION EDUCATIVA MEDIANTE NUEVAS TECNOLOGIAS FUSALMO .47	
HONDURAS - PROGRAMA APOYO A MIGRANTES RETORNADOS. APOYO A MICROEMPREDIMIENTOS. COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL MENONITA.....	51
GUATEMALA - INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL- EMPRESAS INCLUSIVAS. CENTRARSE	56
REPÚBLICA DOMINICANA - “EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE JÓVENES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN, ESPECIALMENTE MUJERES, DEL ÁMBITO RURAL Y ÁREA FRONTERIZA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA” CESAL DOMINICANA.....	62
ORIENTACIONES PARA TRANSICIONES EFECTIVAS DE LA EDUCACIÓN AL EMPLEO DE JÓVENES DE CONTEXTOS VULNERABLES	69
CONCLUSIÓN.....	70

INTRODUCCIÓN

“El empleo de los jóvenes y el empoderamiento económico son componentes esenciales de una base sólida en cualquier sociedad. Tener un trabajo decente es crucial para los jóvenes y su futuro, pero también tiene un efecto dominó en las comunidades locales, los países y el mundo en general.” (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas).

1. Marco internacional: ¿Por qué se ha resaltado el empleo juvenil como desafío importante en los objetivos de las Naciones Unidas?

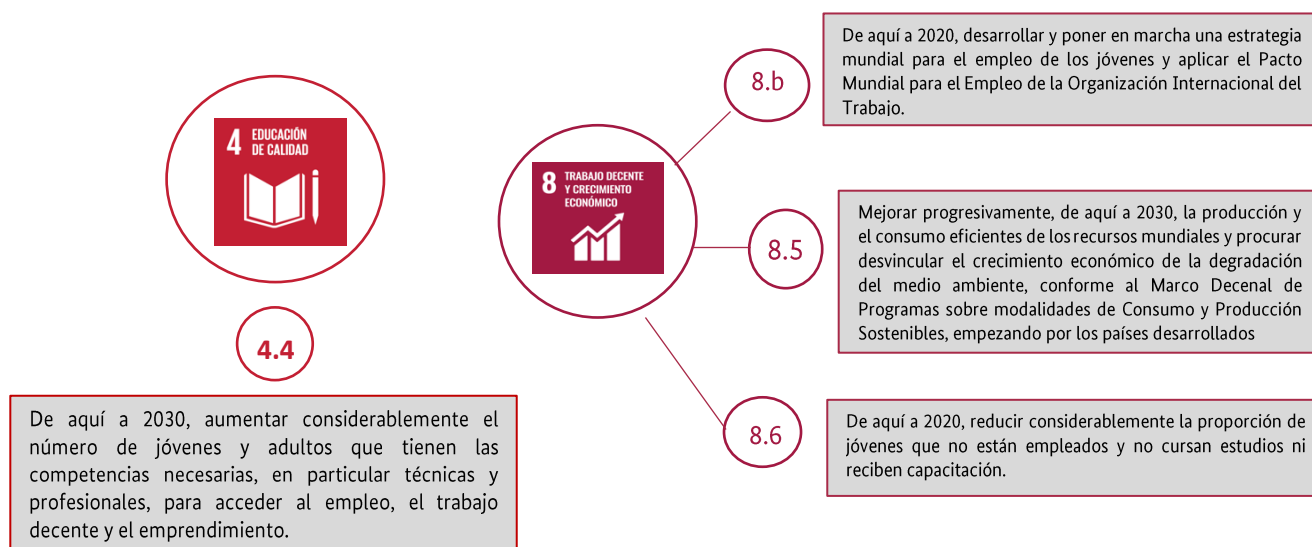
En las últimas décadas, las temáticas **juventud, educación y empleo** han captado la atención de diversos sectores de nuestras sociedades. Son realidades que, a medida se ha ido avanzando en las investigaciones, se han descubierto diversas conexiones con otros componentes que consolidan a estas temáticas como un **fenómeno complejo** con una variedad de respuestas y posibilidades. Al desglosar los componentes, que complejizan estas realidades, aparecen la vulnerabilidad social de las comunidades a nivel global, regional y nacional, los desafíos de los jóvenes para insertarse en el mundo del empleo y algunas prácticas aún en desarrollo para superar los desafíos identificados.

A nivel internacional, la generación de empleo para los jóvenes ha formado parte de las agendas públicas, de manera que se estableció como una meta en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Actualmente, dichos objetivos han sido transformados en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, en la agenda 2030. La juventud está implícita en todos los ODS y, especialmente, en el **objetivo 4 y 8**, los cuales retoman esta preocupación y vinculación de educación, empleo y juventud.



¹ World Youth Report. United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2018.

En los objetivos, se destacan las siguientes metas pertinentes en la temática:



Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo para el año 2020, hay 1.300 millones de jóvenes de 15 a 24 años.² Se debe mencionar que **no existe una definición universal de la comprensión de “joven”**. Sin embargo, según las Naciones Unidas, “*con fines estadísticos, [...], sin perjuicio de cualquier otra definición hecha por los Estados miembros, definen a los jóvenes como aquellas personas de entre 15 y 24 años.*”³ Es por esta razón que en el presente documento se utilizará como parámetro estadístico el rango de edad propuesto por las Naciones Unidas; teniendo claro que cada país tiene su propia comprensión de la definición de “joven”.

De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la inversión de calidad que se realice hoy en la población adolescente y joven no solo incidirá en sus vidas y en la posibilidad de garantizar la realización de sus derechos, sino que también incidirá en la sostenibilidad de los países de la región.⁴

La participación de los jóvenes en el mercado laboral se ha caracterizado por la inestabilidad de los ingresos y la mala calidad del empleo. Este último elemento se refleja en la realidad a la que se enfrentan aquellos que pueden encontrar un empleo. El trabajo en el sector informal y el subempleo son comunes, mientras que muchos otros se enfrentan a períodos prolongados de desempleo al comienzo de su transición al mercado laboral.⁵

²Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

³ <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/youth-0/index.html>

⁴ Inversión en adolescencia y juventud: ¿es una realidad? Gasto público social en adolescencia y juventud en siete países de América Latina y el Caribe. UNFPA. 2018.

⁵ Ídem.

¿Cuáles son las tendencias de acceso al empleo joven, a nivel internacional?

A nivel internacional, los datos arrojan información que merece analizarse en detalle. La Organización Internacional del Trabajo – en adelante OIT – ha señalado que la tasa de participación en la fuerza de trabajo de los jóvenes (de 15 a 24 años) ha seguido disminuyendo. A pesar de que la población joven ha aumentado en los últimos años y se ha aumentado sus niveles de cualificación, tal como se ha señalado anteriormente, existe una población de 1,300 millones de jóvenes y el número total de jóvenes que participan en la fuerza de empleo disminuyó de 568 millones a 497 millones, entre 1999 -2019.⁶

Según el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), el empleo informal es aquel que “incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.”⁷

Por otra parte, el empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo).⁸

Sector informal: Segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos.

Sector formal: Segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores en establecimientos de 5 o más trabajadores; trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o menos trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional técnico, administrativo y gerencial.

De acuerdo con la OIT, “*el empleo informal para los hombres jóvenes tiene mayor porcentaje que para las mujeres, por ejemplo, los hombres ocupados que tienen 15-*

⁶ Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

⁷ <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3349>

⁸ https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453#:~:text=El%20empleo%20formal%20incluye%20a,de%20la%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo.

⁹ Dirección General de Estadísticas y Censos. Digetyc. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, varios años.

24 años concentran el 24% del empleo informal en el sector comercio para el sexo masculino, mientras que para las mujeres en esta edad el porcentaje es del 16%.”¹⁰

La informalidad es una necesidad derivada de la falta de oportunidades en la economía formal y de la debilidad de los mecanismos de protección social. Muchos jóvenes no pueden lograr la transición de los contratos informales a los formales y del sector informal al formal.¹¹ Las características del empleo informal tienen un aspecto importante de precariedad, los jóvenes no cuentan con la protección de sus derechos laborales, ni remuneración digna, los riesgos de inestabilidad – tales como horarios de trabajo extensos, condiciones de salubridad y estándares de dignidad – son latentes. Consecuentemente, el trabajo informal no puede ser una solución de inserción laboral para jóvenes provenientes de contextos vulnerables ni para cualquier persona.

Este fenómeno tiene vinculación directa con los jóvenes que no estudian ni trabajan (ver capítulo II) y es una situación alarmante dado que, de acuerdo con la OIT, “*En 2016 había 259 millones de jóvenes clasificados como NINIS, que aumentaron a unos 267 millones en 2019 y se prevé que sigan aumentando hasta 273 millones en 2021.*”¹²

2. Situación en la región: ¿Cuál es la vinculación del desempleo juvenil con la vulnerabilidad social en la región SICA?

A pesar de contar con una presencia importante de población joven, a nivel de la región SICA, los jóvenes tienen un acceso limitado al mercado laboral.¹³ Las condiciones de vulnerabilidad en las que crecen y se desarrollan impactan de manera directa en los perfiles de los jóvenes y su futura colocación laboral.

La región SICA¹⁴ ha atravesado un período de “*bono demográfico*”¹⁵ en los últimos años, pero cuyos márgenes de aprovechamiento y bondades para la región, se han ido estrechando.¹⁶

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_746135.pdf

¹¹ Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.

¹² Idem

¹³ Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016.

¹⁴ Se comprenderá la región SICA como: Guatemala, Belice, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana

¹⁵ Se entiende como “Bono demográfico” como: “*el período más favorable y que se da cuando el número de personas en edad de trabajar supera el número de dependientes (niños y ancianos)*” – El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019.

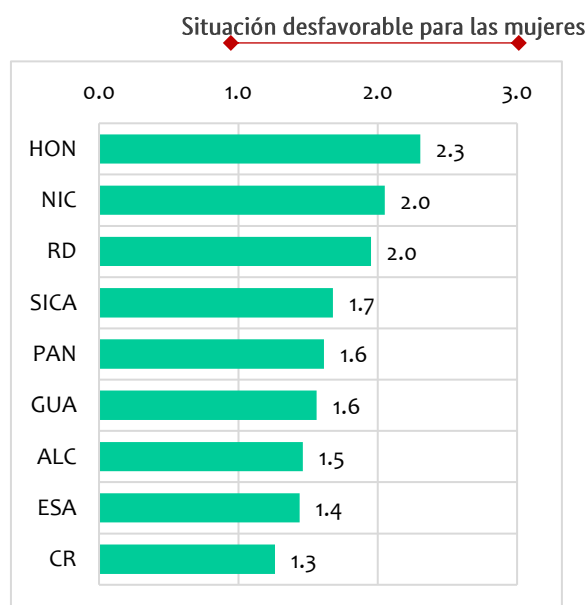
¹⁶ Quinto Informe. Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016

Tal como lo manifiesta el *V Informe del estado de la región*, para los países que están en las fases más avanzadas de ese proceso –Costa Rica y Panamá–, en cinco años se agotará el período en que contarán con flujos crecientes de población en edad productiva (2020)¹⁷ y ya hay señales de las consecuencias que trae el envejecimiento de la población. En otras palabras, el bono demográfico se prolongará hasta el año 2035 para Belice, Honduras y Nicaragua, y hasta el 2050 para Guatemala.¹⁸

Es en este punto donde los elementos convergen. Las variables de cohesión social, educación y desempleo juvenil están relacionadas directamente.

Las condiciones estructurales no brindan las herramientas necesarias a los jóvenes que se encuentran en una etapa de transición hacia la vida adulta, para poder insertarse de manera idónea en el mundo laboral.

Igualmente, desde un enfoque de género, la inserción sociolaboral de las mujeres está siendo más difícil, tal como se puede observar en la siguiente gráfica, en donde se presentan las estadísticas de mujeres de 15-24 años en situación de desempleo en la región SICA:



Cantidad de mujeres desempleadas de 15 a 24 años por cada hombre desempleado, 2014-2017.
Fuente: OCADES

¹⁷ Quinto Informe. Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016

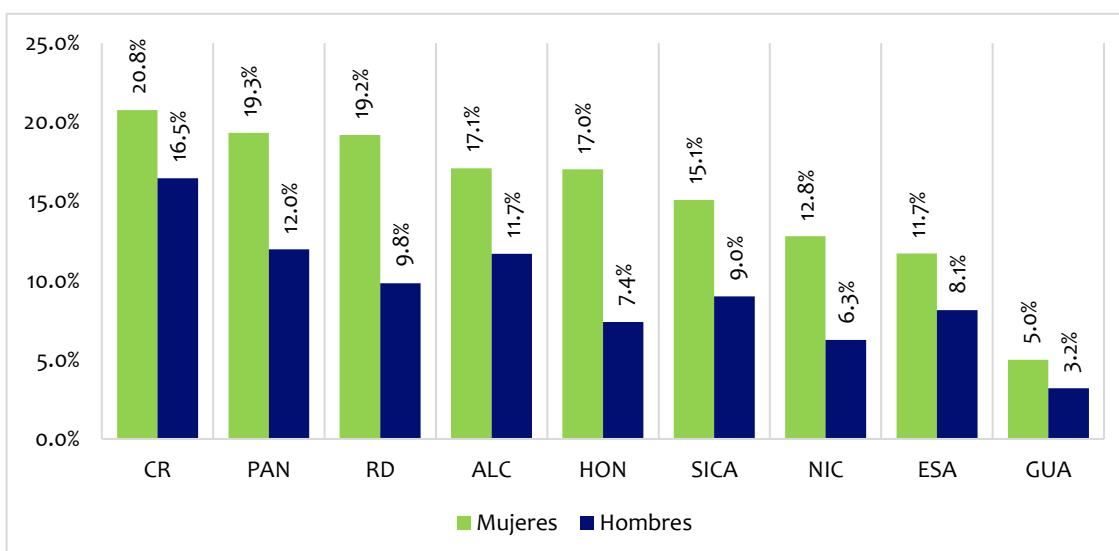
¹⁸Ídem

¿Cuáles son las tendencias de acceso al empleo joven en la región SICA?

Según el Banco Interamericano de Desarrollo, “A pesar de los avances económicos y sociales de la última década, en América Latina y el Caribe los empleos siguen siendo de mala calidad: El 55% de los empleos de la región son informales.”¹⁹ Esto tiene un impacto negativo y directo en el acceso al empleo por parte de los jóvenes y el tipo de trabajo al que acceden. Dado que los jóvenes tienen dificultades para encontrar empleos de calidad y, además, tienen pocas oportunidades para adquirir experiencia laboral formal.²⁰

A nivel de la región SICA, el V informe Estado de la región, señalaba en el 2016 que los jóvenes tienen un acceso limitado al mercado laboral.²¹

Por otro lado, de acuerdo con el Observatorio Centroamericano de Desarrollo Social (OCADES) de la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA), se destaca lo siguiente con relación a la tasa de desempleo juvenil:



Tasa de desempleo en jóvenes en Centroamérica y República Dominicana, según sexo, de 15 a 24 años, 2014-2017. Fuente: OCADES

Por lo que se puede indicar que los jóvenes de la región SICA enfrentan grandes desafíos en el acceso al empleo, y si encuentran, los empleos son de índole informal, colocándolos en una situación de vulnerabilidad. En el capítulo I se planteará brevemente cuál es el alcance de esta vulnerabilidad.

¹⁹ <https://www.iadb.org/es/jobs-growth/empleos-para-crecer>

²⁰ El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019

²¹ Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016.

¿Qué consecuencias tiene esto para la cohesión social?

Por la integración socioeconómica deficiente, muchos jóvenes no se sienten orientados, pertenecientes, reconocidos, y el presente se muestra lleno, más que de certezas y recursos, de riesgos; el futuro se vislumbra, desde sus entornos inmediatos, como incierto, provocando frustración en muchos, y una búsqueda permanente de nuevas alternativas dentro de sus propios países o fuera de estos. Lo anterior aumenta la vulnerabilidad y los riesgos de optar por salidas o caminos que aumentan sus vulnerabilidades, ejemplo de esto es la migración irregular y el ingreso a grupos ilícitos o al margen de la ley.

3. Estructura del documento: ¿Cuál es el contenido de esta sistematización?

Caminos constructivos para el empleo de jóvenes vulnerables

Tomando en cuenta el hecho que ya es difícil la inserción laboral de jóvenes con alto nivel educativo, surge la pregunta: “Si existen desafíos para jóvenes que han completado sus estudios y no logran conseguir un trabajo adecuado, ¿cómo lo van a conseguir los y las jóvenes de contextos vulnerables?” Sin embargo, un análisis de los factores pertinentes y la sistematización de prácticas prometedoras nos muestran caminos y opciones para la integración económica de jóvenes vulnerables.

Igualmente, para la OIT, “La problemática de la empleabilidad juvenil es un rasgo estructural de las economías. La tasa de desocupación juvenil triplica la de la población adulta. Uno de cada cinco jóvenes en la región busca trabajo y no lo encuentra. Junto con las mujeres, los jóvenes (entre 15 y 24 años) son particularmente vulnerables a los efectos de la desaceleración económica respecto al resto de trabajadores. En ese sentido, las barreras de empleabilidad en un contexto de menor crecimiento tienen impactos negativos en las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes.”²²

Existen pilares necesarios para ir construyendo un análisis en torno a la problemática: los contextos vulnerables y los jóvenes, los roles de la educación, de la transición entre sistema educativo y el mundo laboral, y de la inserción laboral – entendidos en sentido amplio –. El desafío conceptual es: ¿cómo estas variables pueden ser combinadas sinérgicamente para que contribuyen a la inserción laboral de jóvenes de contextos vulnerables? Todo lo anterior se analizará bajo el enfoque de la intermediación laboral para lograr un empleo digno y sostenible para los jóvenes de contextos vulnerables. Para lograr tener una comprensión integral del

²² Panorama Laboral 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019

tema es necesario abordar de manera holística los elementos anteriormente enunciados.

Es por ello que, en la primera sección, se ilustra la vulnerabilidad de los contextos originarios de las comunidades y sus implicaciones que condicionan los perfiles de los jóvenes, quienes no son per se vulnerables, sino que son condicionados por los contextos donde se insertan y provienen. Cabe destacar que las comunidades que serán analizadas en este apartado serán de origen urbano. Igualmente, se plantearán, en detalle, diversas hipótesis de los factores de desempleo juvenil. Se analizarán, por un lado, los aspectos territoriales que causan estigmatización en los jóvenes, y, por otro lado, cuáles han sido las características de la intermediación laboral y la importancia de las redes – entendido como *networking* – en la búsqueda de empleo de los jóvenes, destacando los desafíos de una inserción laboral digna y sostenible.

En la segunda sección se destaca la importancia del factor educación para lograr una inserción laboral. Se hará la diferenciación de las etapas involucradas en la educación de cara al empleo juvenil: orientación vocacional, formación técnico profesional, habilidades blandas, y finalmente educación formal. Igualmente, se analizarán los mecanismos de transición entre la educación y el empleo, así como el rol de la tecnología y cuál es el uso que se le ha dado hasta el momento para fomentar la inserción laboral.

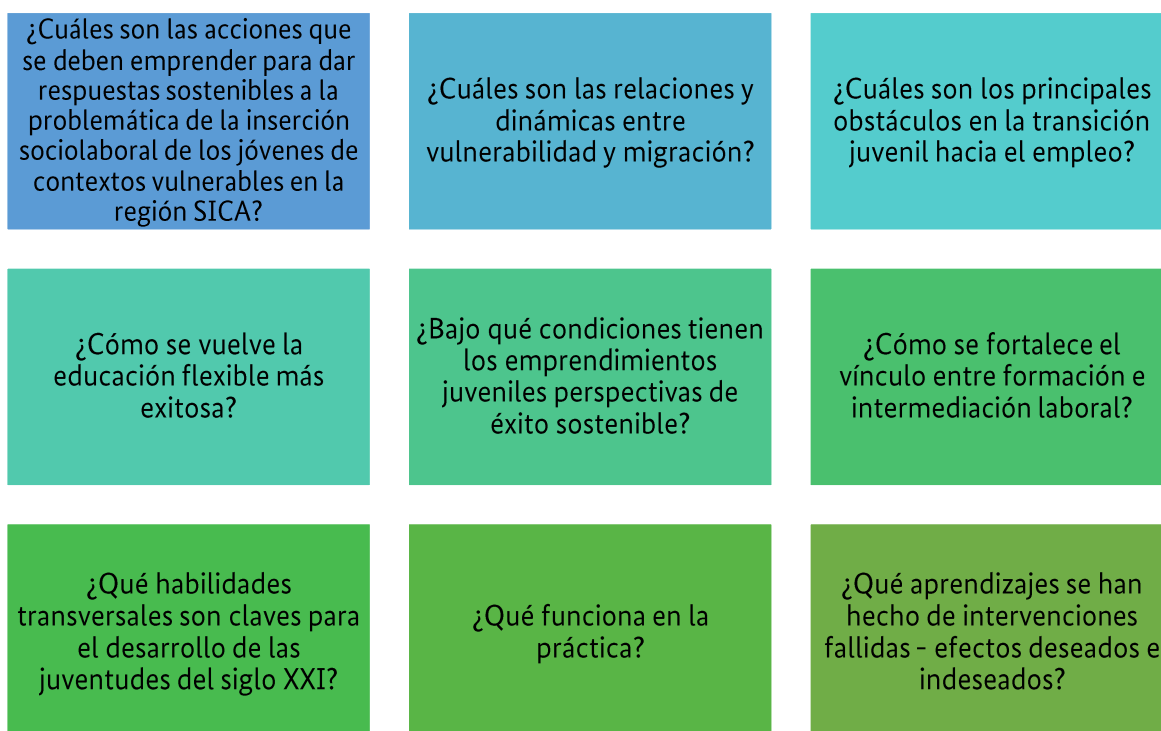
En la tercera sección se abordará brevemente cuál es el vínculo entre educación y empleo, las tensiones y desafíos; las características actuales de la inserción laboral de los jóvenes en la región. Igualmente se abordará la importancia de la vinculación entre habilidades digitales del Siglo XXI con el empleo. Se planteará cómo innovar la intermediación laboral para luego hablar de la vinculación entre los jóvenes y las necesidades de las empresas.

En la cuarta sección se expondrán diversas prácticas implementadas en la región, destacando los factores de éxito que se han considerado importantes a tomar en cuenta para una mejor inserción laboral de los jóvenes provenientes de contextos vulnerables en la región SICA.

Los factores de éxito, así como la oferta de respuestas proporcionadas por las prácticas, se consideran como un elemento clave para la inserción laboral de más jóvenes vulnerables; sin embargo, es importante tomar en consideración que esta inserción laboral siempre estará condicionada por otros factores, como los macroeconómicos, y por otros, como por ejemplo, la pandemia que se ha vivido, desde finales del año 2019. Es por eso que la flexibilidad, la capacidad de adaptación, e intervenciones sistémicas son vitales para que la vulnerabilidad de los jóvenes sea abordada, de la mejor manera posible.

4. Planteamiento del problema: ¿Por qué es importante encontrar respuestas sostenibles a la problemática de la inserción sociolaboral de la juventud en la región SICA?

Ante una realidad que puede parecer abrumadora y lúgubre es importante plantear preguntas tratadas en este documento:



De acuerdo con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, “Durante el período de formación entre la infancia y la edad adulta, los jóvenes empiezan a definir sus aspiraciones, a buscar la independencia económica y a establecer su lugar en la sociedad. Para muchos, este período incluye la transición al mundo del trabajo. La realidad es que, para un número considerable de jóvenes, la transición de la escuela al trabajo no es fácil ni fluida, sino que representa un período marcado por la inestabilidad y la frustración.”²³

Por otro lado, la CEPAL considera que “la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio.”²⁴ Sin embargo, el impasse es latente, hasta

²³ World Youth Report. United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2018

²⁴ La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Jünger Weller. Revista de la CEPAL 92 • agosto 2007.

la actualidad siguen existiendo desafíos y dificultades, tales como las condiciones económicas, sociales, educativas y laborales, que han desfavorecido la inserción de los jóvenes al mercado laboral.

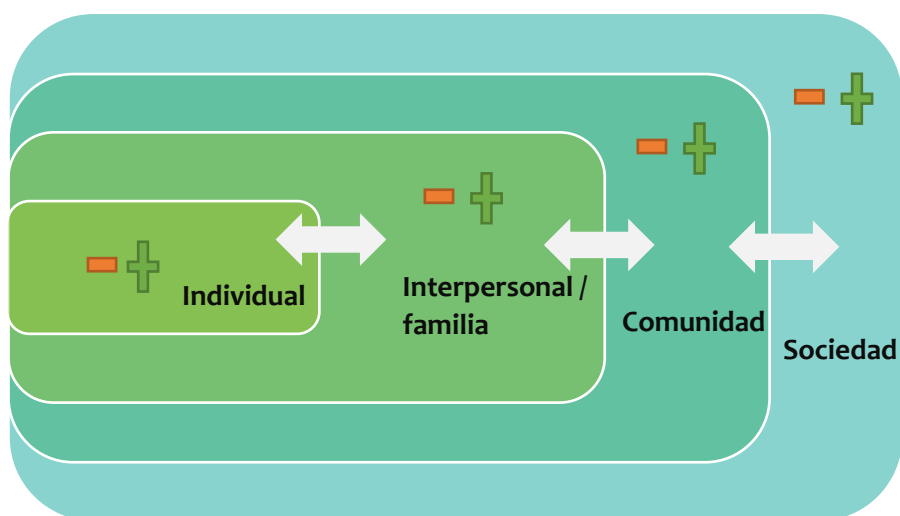
La literatura especializada en la temática ha lanzado ya diversas propuestas que serán retomadas a través del desarrollo del presente documento y se intentará dar un valor agregado a través del análisis de los factores de éxito, en base de la ilustración de diversos casos exitosos, y puntos de mejora de la inserción laboral, como una muestra de todo el esfuerzo existente en la temática. En efecto, analizar lo anterior, es de gran relevancia para identificar cómo la intermediación sociolaboral puede potenciarse de manera tal que logre una implicación positiva y sostenible en los jóvenes y cómo puede contribuir a reducir riesgos como por ejemplo las causas de la migración irregular.

PRIMERA SECCIÓN: EL CONTEXTO: ¿CÓMO LOS ENTORNOS VULNERABLES AFECTAN A LOS JÓVENES?

Diagnóstico general: ¿Cómo se caracteriza la vulnerabilidad de jóvenes?

La vulnerabilidad social y el desempleo juvenil afectan a la población joven en la región SICA, comprometiendo con ello el desarrollo de la región. Para comprender mejor la situación de la región es clave conocer las características de la región SICA, de la población joven y el nivel de educación en relación con el mercado laboral para identificar cual es la vinculación entre estos elementos.

Es pertinente proponer la siguiente premisa como punto de partida para la reflexión: los jóvenes no son per se vulnerables sino por las condiciones en donde se desarrollan. Lo anterior es posible analizarlo bajo el enfoque socio ecológico, el cual contempla las distintas dimensiones



(individual, interpersonal, comunidad y sociedad), que influyen en el desarrollo de valores y orientaciones de las actuaciones de los jóvenes. En cada dimensión, existen factores de protección y factores que tienen un potencial de incrementar la vulnerabilidad. La vulnerabilidad se puede manifestar como una falta de ingresos, una red carente de personas de influencia, etc.

De acuerdo con el BID, la región latinoamericana convive con **altos niveles de desigualdad**, con una **brecha de habilidades importantes** entre lo que las empresas buscan y lo que encuentran en el mercado laboral y **tasas de violencia extremadamente altas**, no sólo en la calle, sino también en la escuela y en el hogar; América Latina alberga el 8% de la población mundial y el 33% de los homicidios que suceden en el mundo (Muggah & Tobón, 2018). Existe una falta de cohesión social en los países de la región SICA y se puede percibir, además, en los porcentajes de desplazamiento interno y migración irregular en algunos países de la región. Esto es una realidad de la cual no escapa la región SICA.

La migración en la región SICA²⁵

En todo el mundo, el número de migrantes, nacionales de los países del SICA pasó de 3,561,040 en 2010 a 5,856,860 en 2017, lo que representó un crecimiento de casi el 39.2% en 17 años. El principal destino de estos migrantes es, marcadamente, Estados Unidos (que alberga el 78% del total), seguido de Costa Rica (5.35%), España (4.18%), Canadá (1.8%) y México (1.6%).

De acuerdo con datos preliminares proporcionados por los Gobiernos de los países al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), se observa que, en 2018, había en el mundo 68,200 personas refugiadas originarias de países de la región del SICA y unos 294,500 solicitantes de asilo pendientes de decisión, es decir, un total de 360,700 personas refugiadas y solicitantes de asilo en el mundo en necesidad de protección internacional. Un 99% de ellos son ciudadanos de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Los principales países de asilo de las personas originarias de la región del SICA son los Estados Unidos de América (76%) y México (7%), e incluso una proporción importante (10%) ha buscado asilo en otros países de la región del SICA, principalmente en Costa Rica, Panamá y Belice.

¿Cómo es la vinculación entre vulnerabilidad, migración irregular e inserción laboral?

El Comité internacional de la Cruz Roja²⁶ señala que la violencia, representa una de las causas principales de desplazamientos y migraciones de las poblaciones – incluidos los jóvenes. Además, las limitaciones al acceso a la educación, salud y otros servicios públicos esenciales, así como la falta de perspectivas económicas.

El factor violencia es un factor principal que se considera clave y un factor de expulsión de jóvenes de sus comunidades de origen. Este mismo fenómeno de violencia hace que disminuya la importancia de factores de arraigo. Igualmente, la violencia fomenta otros factores de expulsión, como por ejemplo menos desarrollo económico y social, menos perspectivas económicas y cohesión social, y por esto disminuye el sentido de pertenencia.

De acuerdo con la OIM, “No existen actualmente números sobre la cantidad de personas desplazadas u obligadas a migrar debido a las extorsiones en el norte de Centroamérica, pues se enmarca en un clima generalizado de violencia; sin embargo,

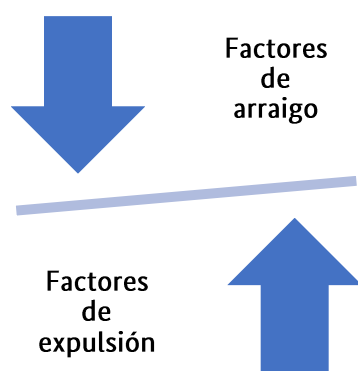
²⁵ Hallazgos del estudio de línea base y desplazamiento de países miembros del SICA. Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las Migraciones (ACNUR). 2019. Disponible en: https://www.sica.int/documentos/hallazgos-del-estudio-de-linea-base-y-desplazamiento-en-la-region-del-sica-como-parte-del-paim-sica-plan-de-accion-para-la-atencion-integral-de-la-migracion-en-la-region_1_120237.html

²⁶ <https://www.icrc.org/es/document/informe-anual-centroamerica-2019>

algunas organizaciones ubican este delito como una de las principales razones de expulsión de zonas o incluso del país.”²⁷

Factor de arraigo: Se entiende arraigo como “*el proceso y efecto a través del cual se establece una relación particular con el territorio...*” Por lo que factores de arraigo se puede comprender como aquellos elementos determinantes que vinculan efectivamente – y afectivamente – a una persona con el territorio donde se ha desarrollado.

Factor de expulsión: Se entiende como aquellos elementos característicos que impulsan a una persona a tomar la decisión de dejar su país de origen.¹ Relacionado con el tema del desplazamiento interno, se puede incluir la decisión de dejar su comunidad de origen. Estos factores pueden ser las fuerzas de la globalización; la urbanización; la falta de oportunidades económicas, la crisis financiera, el desempleo; los conflictos políticos, religiosos e interétnicos; los desastres naturales más frecuentes y graves relacionados con la degradación del medio ambiente exacerbada por el cambio climático.



DE LA EDUCACIÓN AL EMPLEO: ¿Por qué la transición se vuelve un factor de vulnerabilidad?

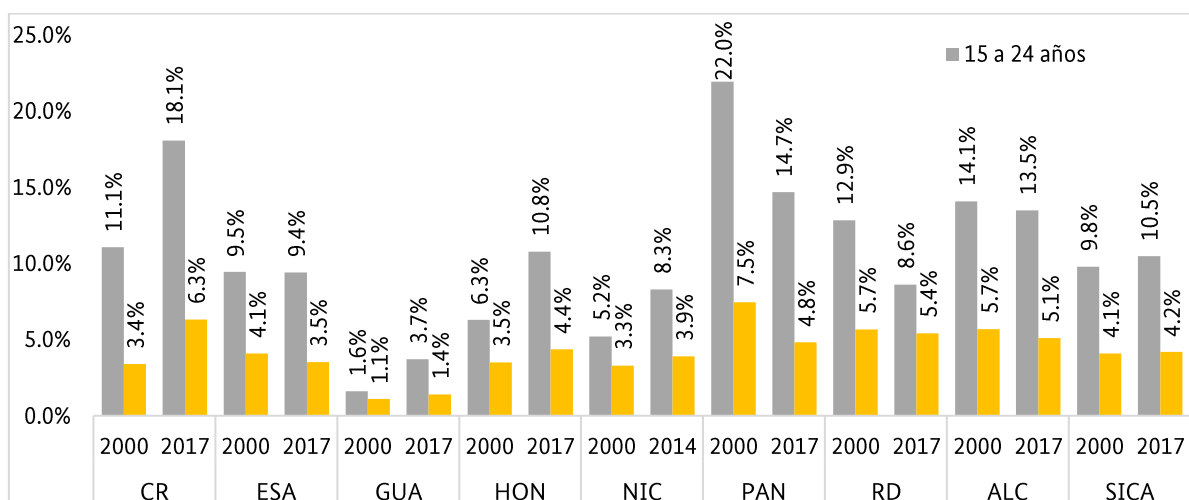
La juventud siempre ha sido discutida y analizada desde diferentes ópticas, diferenciando el rango de edad y se concluye que es una etapa de transición. La noción de juventud no es estática en el tiempo, y se encuentra expuesta a las diferentes transformaciones históricas, culturales, sociales y económicas de la sociedad.²⁸

De acuerdo con el OCADES, la juventud de la mayoría de los países de la región enfrenta un rezago creciente en el acceso a empleo en comparación con las personas adultas. Tal como se observa en la siguiente gráfica.²⁹

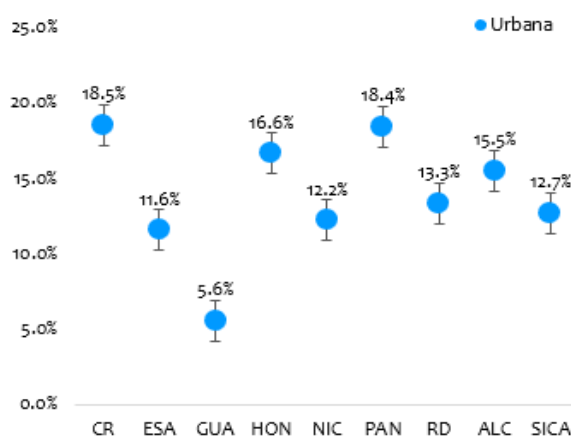
²⁷ <https://rosanjose.iom.int/SITE/es/blog/migracion-irregular-e-identidad-mas-que-documentos>

²⁸ Entre esperanzas y miedo. La juventud y la violencia en El Salvador. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD (2015).

²⁹ Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016



Tasa de desempleo, en porcentaje, 2000-2017. Fuente: OCADES



Tasa de desempleo de jóvenes de 15 a 24 años, según área geográfica, 2014-2017. Fuente: OCADES

Según literatura de la CEPAL³⁰, la cohesión social se puede definir como una moneda de dos caras. Por un lado, se cuenta con estructuras e instituciones que están llamadas a facilitar la inclusión social a través del acceso a educación y empleo, a protección social y a activos que permitan salir de la pobreza, todo con vistas a reducir las brechas sociales, y por otro lado, se identifica el sentido de pertenencia de las personas y grupos a la comunidad ampliada.

Este sentido de pertenencia se ve fortalecido a través de la confianza percibida de parte de las sociedades para con las instituciones y en otros grupos, las expectativas de futuro, la participación ampliada, la adhesión a normas e instituciones y la disposición a la solidaridad y a formar parte de redes sociales.

Frente al desempleo juvenil, los jóvenes que no cuentan ingresos económicos están sin posibilidades de progresar profesional y personalmente. Por ejemplo, al ver que

³⁰ https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3639/1/S2008100_es.pdf

en las instituciones no encuentran oportunidades reales, la oferta de formación no corresponde a las necesidades laborales y no existe un acompañamiento para ellos en el proceso, la desconfianza crecerá en ellos, se sentirán discriminados y excluidos de sus entornos. Tal como lo ha señalado la CEPAL, cuanto más profundas sean las brechas de bienestar, activos y accesos, menor y/o más difuso se vuelve el sentido de pertenencia.

FUNDAUNGO, de El Salvador, clasifica en 4 categorías los perfiles de los jóvenes: jóvenes que solo estudian, jóvenes que solo trabajan, jóvenes que estudian y trabajan y, por último, jóvenes que no trabajan ni estudian.³¹

Ciertamente, de las categorías expuestas anteriormente, los jóvenes que no estudian ni trabajan son quienes se encuentran en un grado mayor de vulnerabilidad porque no tienen ni la formación académica necesaria para el desarrollo digno e integral, correspondiente a su etapa de vida ni tampoco las oportunidades para potenciar su desarrollo profesional.

La juventud es una etapa marcada por transiciones. La transición de un perfil en formación a un perfil profesional, inserto en el mundo laboral es un momento clave para los jóvenes, dado que tienen un potencial de independencia en el ámbito personal como económico.

De acuerdo con la OIT, el fin de la transición de la escuela al mundo laboral se establece como el momento en el cual un joven ha encontrado un empleo estable. Definiéndose como trabajo estable aquel que brinda un contrato (escrito o verbal) y posee una duración igual o mayor a 12 meses.³²

Sin embargo, esta transición puede ser difícil, en especial para aquellos que tienen condiciones de vulnerabilidad. La transición no tiene características homogéneas para todos los grupos de la misma edad (15-24 años). La CEPAL ha indicado que solo una minoría de las personas logran un salto cualitativo con respecto a la trayectoria previsible a partir de esta transición.³³

Para cada joven es una realidad distinta, que está definida por diversas variables sociales, familiares y estructurales. Por ejemplo, para los jóvenes que no estudian ni trabajan se ven expuestos a diferentes riesgos tales como falta de un referente positivo a seguir, – especialmente si provienen de familias desintegradas –, grupos delictivos, redes de tráfico de drogas y otros modelos de identificación socialmente no deseados. Para las mujeres adolescentes y jóvenes están expuestas a riesgos de índole sexual, embarazos prematuros, ciclos de violencia intrafamiliar. Mientras que

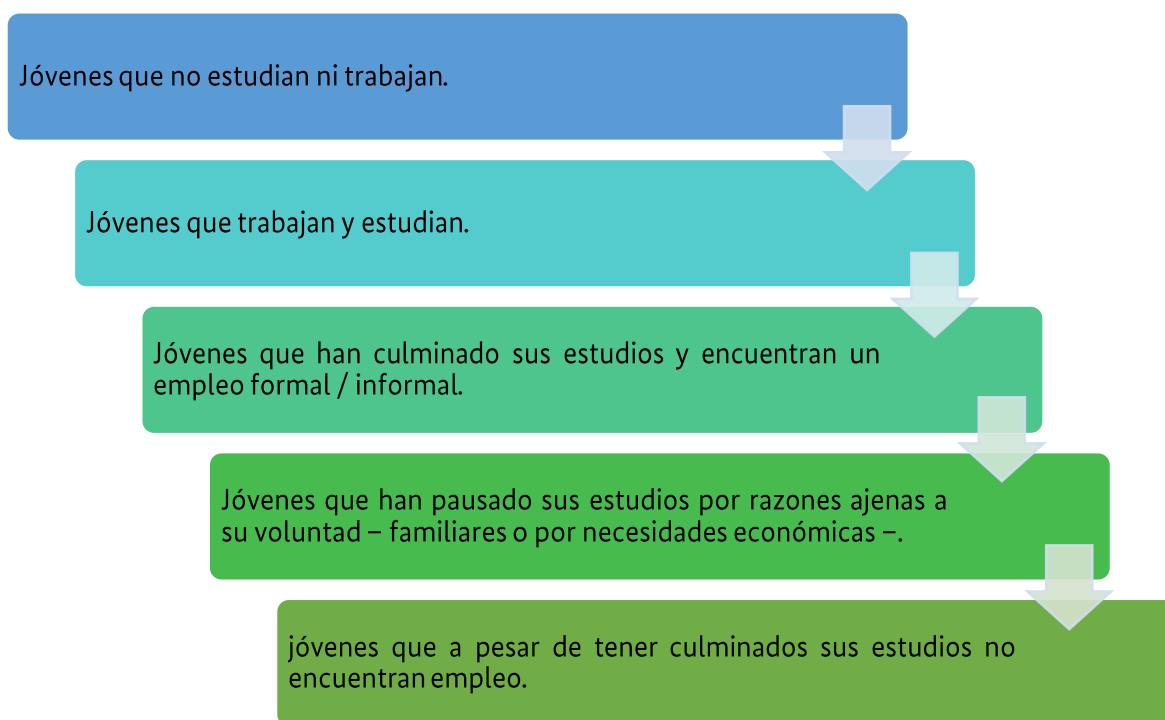
³¹ <https://www.fundaungo.org.sv/uno-de-cada-cuatro-jovenes-salvadorenos-no-estudia-ni-trabaja>

³² Panorama Laboral 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019

³³ *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. 2017. CEPAL*

estudiar en un entorno escolar de calidad o tener un empleo digno se puede considerar un entorno protector para jóvenes, estar excluido de estos entornos significa un factor pertinente de vulnerabilidad.³⁴

La transición de la educación a empleo dista de ser una línea recta si no que es en este período donde se insertan diferentes realidades como:



Es por ello que se considera que la transición no es un proceso lineal, donde un estudiante (inactivo) finaliza sus estudios, busca empleo (desempleado) y luego entra en un empleo por el resto de su vida activa (empleo adecuado).³⁵

De acuerdo con la OIT, las condiciones en las que un joven inicia su trayectoria en el mercado laboral pueden tener secuelas adversas en la adultez; efectos conocidos en la literatura como *scarring effects*. – o el efecto cicatriz, en español-. La desocupación en la etapa inicial de la vida profesional – especialmente aquella que es de larga duración – puede llegar a ocasionar efectos negativos tanto en las perspectivas de empleo como en los salarios futuros. En la misma línea, otros estudios demuestran que el primer empleo es un buen predictor de la situación laboral y salarial en el futuro.³⁶

³⁴ Comparar la definición de « entorno protector » por UNICEF :

https://www.unicef.org/spanish/protection/files/What_is_child_protection_sp.pdf

³⁵ *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. 2017. CEPAL*

³⁶ *Panorama Laboral 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019*

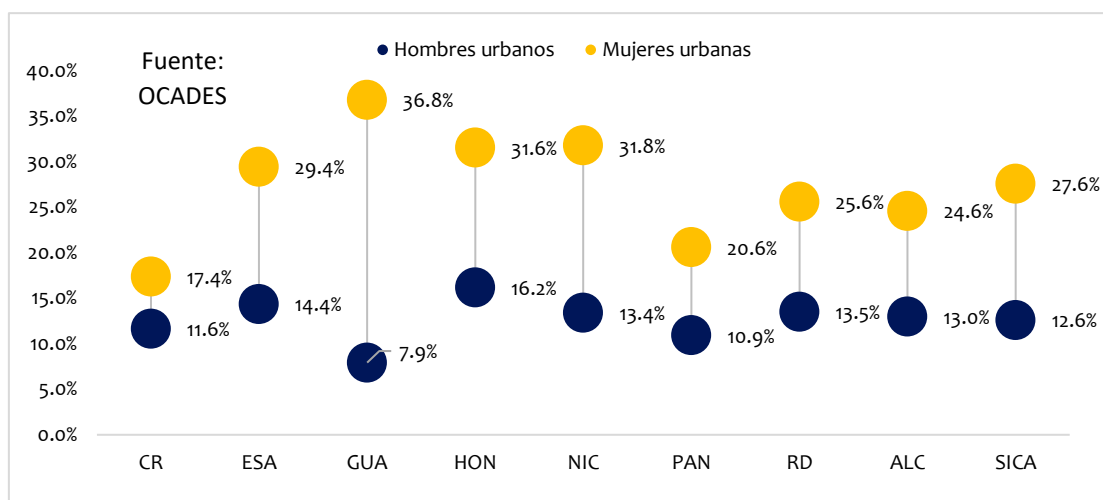
Esto es importante dado que, según la CEPAL, la existencia de generaciones de jóvenes con largos períodos de transición tiene costos sociales en la forma de recursos humanos que no están siendo utilizados, mayor probabilidad de caer en conductas de riesgo (violencia, alcohol, pandillas, entre otras), independencia económica a edades más avanzadas y otros.³⁷

Jóvenes que no estudian ni trabajan

El fenómeno de los jóvenes que no estudian ni trabajan posee una alta complejidad. Desde el término utilizado que puede llegar a ser sinónimo de estigmatización, hasta identificar el carácter homogéneo de este grupo en particular.

De acuerdo con el V Informe del Estado de la Región, los jóvenes que no estudian ni trabajan *representa[n]* la situación más extrema de “desempoderamiento”, en la que se combinan la exclusión educativa y la laboral. La condición de estos jóvenes implica un severo bloqueo de sus posibilidades futuras de empleo y desarrollo personal.³⁸

De igual manera, de acuerdo con el OCADES, este es el porcentaje de jóvenes urbanos de 15-24 años que no estudian ni trabajan.



Tal como se puede observar, las mujeres tienen mayor representación en el grupo de jóvenes que no estudian ni trabajan. Este elemento será desarrollado más adelante. Los jóvenes que abandonan la escuela y dejan de acumular capital humano tendrán salarios más bajos y peores perspectivas de empleo, patrones que pueden arruinar toda su vida laboral. Si no logran encontrar trabajo remunerado después de dejar la escuela, el desempleo empeora sus problemas.³⁹

³⁷ Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. 2017. CEPAL

³⁸ Idem

³⁹ Ninis en América Latina. 20 millones de jóvenes en busca de oportunidades. Grupo Banco Mundial. 2016

Comunidades urbanas: ¿Qué perfiles tienen?

Según las Naciones Unidas, el mundo se está volviendo urbano. Actualmente 4.200 millones de personas viven en zonas urbanas.⁴⁰

Las ciudades son generalmente muy atractivas, que es precisamente la razón por la que muchas personas se trasladan del campo a las zonas urbanas. La alta concentración de capital hace posible la existencia de ubicaciones comerciales dinámicas y, actualmente, sigue dando lugar a una gran demanda de mano de obra. Por lo tanto, las ciudades tienen un efecto de atracción y ofrecen a muchos, especialmente a quienes tienen formación educativa- profesional, oportunidades para el progreso económico. La población de contextos vulnerables, que suele emigrar del campo o de las regiones en conflicto (interno, o de otros países), está obligada a vivir en barrios y economías informales e ilegales, a menudo en la periferia urbana de la ciudad, o en regiones industriales poco atractivas del centro de la ciudad, separada de una buena infraestructura, una buena educación y un trabajo formal cualificado. No obstante, en el espacio urbano se producen conflictos violentos, a menudo entre diferentes grupos y bandas más marginales. Por lo tanto, en los barrios más acomodados, pueden a menudo ignorar estos conflictos, siempre que no terminen en forma de crímenes. La presión para el

Las ciudades en Centroamérica

Según el Grupo del Banco Mundial, Centroamérica es la segunda región de más rápida urbanización en el mundo, solo superada por África.

Centroamérica experimenta una transición importante en la que las poblaciones urbanas aumentan a gran velocidad, lo que trae consigo desafíos apremiantes, así como oportunidades para impulsar un crecimiento sostenido, inclusivo y resiliente.

Cada vez más, las ciudades concentran los principales retos para el desarrollo de la región –la falta de inclusión social, la vulnerabilidad a los desastres naturales y la falta de oportunidades económicas y de competitividad– así como las oportunidades para enfrentarlos.

Las ciudades son el lugar donde los retos más apremiantes para el desarrollo de Centroamérica deben ser abordados. Las ciudades concentran una gran parte de la actividad económica y pueden convertirse en motores del crecimiento.

Las altas tasas de pobreza y de delincuencia en las zonas urbanas son un reto para la inclusión social. Igualmente, el crecimiento y la expansión de asentamientos informales están vinculados a mercados de vivienda disfuncionales en las ciudades. También, la creciente concentración de la población y la actividad económica en zonas de alto riesgo ha incrementado la vulnerabilidad a eventos naturales catastróficos.

Fuente: María, Augustin, José Luis Acero, Ana I. Aguilera y Marisa García Lozano, editores. 2018. *Estudio de la urbanización en Centroamérica: Oportunidades de una Centroamérica urbana*. Washington, DC: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-1220-0. Licencia: Creative Commons Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.

⁴⁰ <https://www.un.org/development/desa/es/news/population/2018-world-urbanization-prospects.html>

cambio sigue siendo baja, las personas se quedan en sus comunidades y utilizan la pobreza de otros para satisfacer sus propias necesidades de servicios baratos.

Así pues, la calidad de vida difiere drásticamente —dependiendo de la población vulnerable— dentro de la zona urbana: aquí se crean los límites del centro de la ciudad, y a menudo los muros también "adornan" los diversos barrios existentes, que también se manifiestan a lo largo del tiempo en la mente de la gente. Los distritos marginados están aquejados de muchos prejuicios hacia sus habitantes, por lo que la gente de las regiones más prósperas a menudo ya no entra en estos distritos, porque a menudo son demasiado peligrosos para ellos. La segregación sigue creciendo. En este contexto, la mejora urbana es un arma de doble filo si no se lleva a cabo de forma sensible al conflicto.

Sin tratamiento, esto conduce a culturas de violencia, exclusión y falta de participación democrática, como lo demuestran los actuales desafíos políticos en muchas ciudades, no solo en América Latina. Los enfoques actuales y carentes de soluciones, pero también una planificación urbana equivocada, hacen que las fronteras estructurales existentes a nivel socioeconómico crezcan aún más y también refuerzan las barreras mentales. Por lo tanto, es difícil construir sociedades inclusivas y pacíficas. Un ejemplo es la estigmatización y exclusión en el mercado laboral de jóvenes que provienen de barrios marginales y afectados por la violencia.

En la región SICA se cuentan con diferentes perfiles en las comunidades urbanas. De acuerdo con ACNUR, en el llamado Triángulo Norte de Centroamérica se sufren altos niveles de violencia provenientes de grupos delictivos organizados, incluyendo un aumento sin precedentes en los índices de homicidios, violencia sexual, desapariciones, reclutamiento forzado en las pandillas armadas y extorsión. Esta violencia afecta a una amplia variedad de personas incluyendo niños y niñas, mujeres, así como personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersex (LGBTI). La inseguridad también está obligando a un número creciente de personas a huir de sus hogares y buscar protección internacional, principalmente dos países fronterizos y vecinos. Los Estados Unidos de América, Belice, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y El Salvador están afectados por esta situación, ya sea como países de origen, tránsito o destino, y en algunos casos son una combinación de esto.⁴¹

Esto sitúa a los jóvenes en un contexto en el que no cuentan con las herramientas necesarias, ni los vínculos significativos para su desarrollo sano, digno y próspero.

⁴¹ <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11040.pdf>

¿Cuál es la situación de mujeres jóvenes con relación a la inserción sociolaboral?

Una de las primeras brechas que se identifican entre hombres y mujeres se refleja en el mercado laboral, el acceso y la calidad del empleo — o causas de desempleo —.

Actualmente, la participación de las mujeres en el mercado laboral está influenciada por circunstancias de índole familiar, económica, institucional, social, tecnológico hasta conjunto de valores que condicionan una participación de calidad en el mercado laboral.

Tal como lo expresa la CEPAL⁴², la igualdad de acceso al mercado laboral puede ir más allá de que exista una tasa de participación entre hombres y mujeres de manera equiparada e igual; sino que esa igualdad de acceso se manifiesta en una participación de las mujeres jóvenes sin condicionamientos a causa de patrones culturales – a nivel social, comunitario y familiar –. Estos patrones están manifestados a través de falta de acceso a la educación y de patrones machistas restringiéndoles su superación.

A pesar de que, en el objetivo de desarrollo sostenible 5 se destaque la igualdad de géneros, en el ámbito de inserción laboral, sigue siendo una tarea pendiente. Las

Según la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA), la situación de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana ha mejorado en aspectos como el grado educativo, acceso al mercado laboral o a cargos de toma de decisiones, pero aún persisten importantes retos en cuanto a derechos y oportunidades en igualdad para mujeres y hombres.

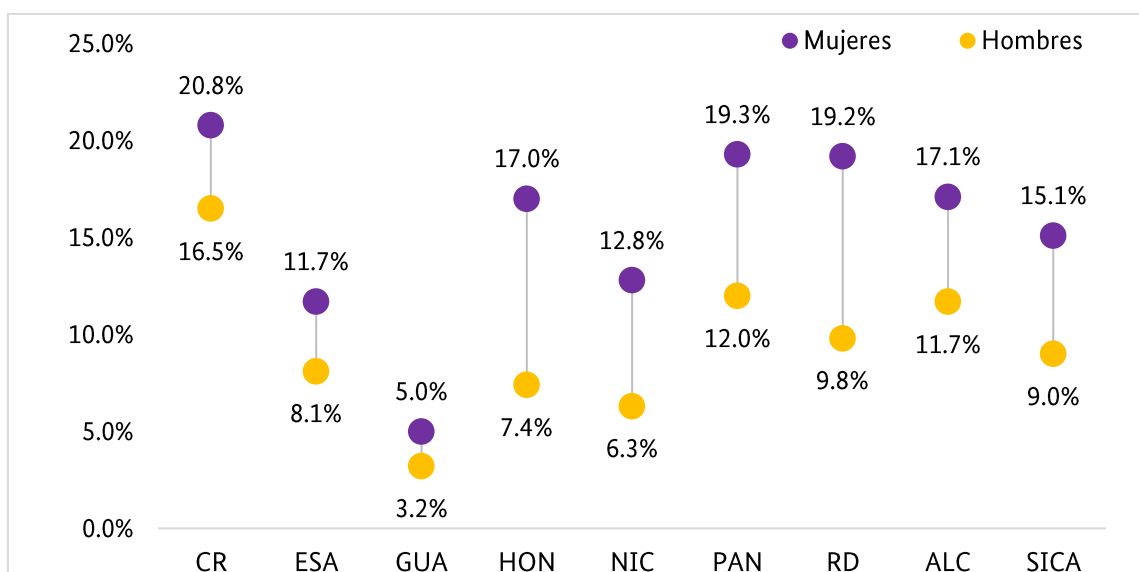
Las mujeres son excluidas de muchos trabajos y a pesar de que cada vez cuentan con mayor formación superior y años de experiencia, cuando acceden al mercado laboral reciben menor remuneración que los hombres por el mismo trabajo, tienen menos posibilidades de desarrollo y promoción profesional, entre otras brechas existentes, por su condición de género. Hay muchas mujeres jefas de hogar en situación de pobreza y son las mujeres quienes llevan el peso de las tareas del hogar y de cuidado, por lo que al tener que hacerse cargo de hijos, hijas u otras personas, aumenta su dificultad para acceder al mercado laboral y de otras oportunidades de desarrollo personal.

Por otro lado, en el sector empresarial, la mayoría de micro y pequeñas empresas son lideradas por mujeres, no obstante, cabe destacar que la mayoría de los negocios se tratan de emprendimientos de subsistencia, y su participación decrece proporcionalmente a medida que se incrementa el tamaño y volumen de las empresas.

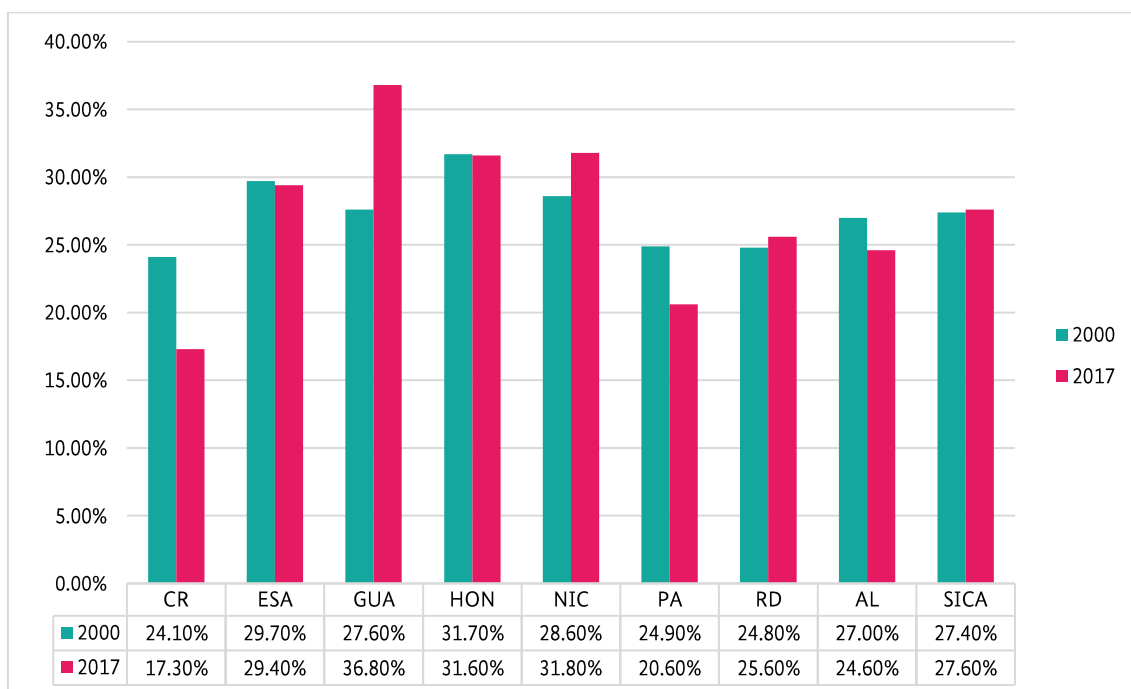
Fuente: https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-del-sistema-de-integracion-centroamericana-prieg-sica-version-amigable_1_101949.html

⁴² Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. 2019

dificultades para insertarse en el mercado laboral son mayores para las mujeres. Lo anterior se observa en las siguientes gráficas.



Tasa de desempleo de jóvenes de 15 a 24 años, según sexo, 2014-2017. Fuente: OCADES



Evolución del porcentaje de mujeres de 15 a 24 años que no estudia ni trabaja, según área geográfica, 2000-2017. Fuente: OCADES

Cabe señalar que, de acuerdo con la CEPAL, “entre las mujeres de reducida escolarización, la baja participación es producto de un complejo de razones que han sido extensamente analizadas, y entre las que se encuentran algunas de naturaleza cultural, básicamente el papel que una parte importante de las sociedades les asignan

en las tareas de cuidado, tanto de niños como de adultos mayores. Se ha destacado también la (escasa) disponibilidad de servicios y facilidades que les permitan reducir las horas dedicadas a esas tareas.”⁴³

Sin duda, tal como lo señala el Banco Mundial, *“Alcanzar la igualdad de género no es un proceso a corto plazo, y requiere una fuerte voluntad política y un esfuerzo concertado de parte de los Gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales, entre otros; sin embargo, las reformas legales y regulatorias pueden desempeñar un papel fundamental, siendo un primer paso importante.”*⁴⁴

En la región SICA, el 14 de diciembre de 2013 los Jefes y Jefa de Estado y de Gobierno del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), reunidos en su XLII Reunión Ordinaria en Buenaventura, Panamá, aprobaron la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (PRIEG/SICA).

CONCLUSIÓN

El factor vulnerabilidad es el elemento más importante para tomar en cuenta si se quieren realizar cambios sostenibles en la vida de los y las jóvenes. Se deben concebir abordajes que brinden herramientas para sobrepasar las barreras inherentes a la vulnerabilidad, tales como los que se han mencionado en este capítulo: **la estigmatización, el aislamiento de oportunidades brindadas a ciertos grupos de jóvenes que excluyen a los que no tienen los suficientes nexos profesionales, la calidad de la educación, etc.** Además, es necesario señalar que se busca, bajo el enfoque de acción sin daño⁴⁵, evitar la doble estigmatización.

SEGUNDA SECCIÓN: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: ¿POR QUÉ SON CONDICIONES CENTRALES DE LA INSERCIÓN LABORAL?

Para alcanzar una inserción sociolaboral de los jóvenes de una manera integral y sostenible se debe de potenciar una formación y fortalecimiento de habilidades – duras y blandas – aplicables en los tránsitos que se encuentran los jóvenes. La educación en la región presenta desafíos considerables que las agendas públicas deben tomar en consideración para lograr adaptar la currícula en sintonía con las

⁴³ La inserción precaria de mujeres y los jóvenes en el mercado laboral en América Latina y sus consecuencias para instituciones laborales. CEPAL. 2016

⁴⁴ <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>

⁴⁵ Acción sin daño significa identificar potenciales riesgos e impactos negativos no deseados de acciones o proyectos, y elaborar e implementar medidas para mitigar estos impactos negativos.

necesidades del mercado y así avanzar como región y país en particular. Las estadísticas muestran una paradoja. Por un lado, altos porcentajes de este grupo poblacional se encuentran en condición de desempleo y/o fuera del sistema de educación – formal e informal- y, por otro lado, la generación de jóvenes actuales es una generación preparada, pero sin oportunidades para encontrar trabajos dignos.

Lo anterior lo reafirma el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas al expresar que *“Muchos jóvenes de las economías en desarrollo sólo pueden encontrar trabajo en el sector no estructurado y, debido a la escasa seguridad del empleo, los bajos salarios y las limitadas oportunidades de aprendizaje en el trabajo, esos jóvenes suelen encontrarse entre los trabajadores pobres.”*⁴⁶

Se vuelve menester, pues, que se desarrollen formaciones sostenibles y flexibles, que ofrezcan mallas curriculares acorde a las realidades del siglo XXI, a las necesidades del mercado y, que potencien las fortalezas y oportunidades de los jóvenes de la mano de los gobiernos para así forjar sinergias en favor de la educación y formación de los jóvenes.

DEFINICIONES Y CONCEPTOS: La educación: ¿De qué se trata?

La educación, es en primer lugar, un derecho humano. Es importante analizar la educación bajo un enfoque de derechos.

Educación y empleo no son islas extrañas entre sí. En la realidad que viven los jóvenes, se ha descubierto que surgen más desafíos si no se abordan ambas realidades de una manera holística.

Precisamente, para tener un panorama holístico de la problemática de la inserción sociolaboral, se debe de tener claro que los jóvenes se encuentran en **un tránsito**, que va desde la educación hasta el empleo. Este tránsito o transición contiene diferentes etapas que merecen ser tratados y desarrolladas concretamente.

Es pertinente analizar, en primera instancia cada una de estas realidades para luego destacar la necesidad de una vinculación entre ambos, si se quiere alcanzar un impacto integral en la vida de los jóvenes.

El primer escenario por desarrollar es la **educación, como un derecho humano**. Se debe de identificar que la educación debe adecuarse, en cierta medida, según las circunstancias. Las instituciones encargadas de brindar formaciones – en todos los escenarios posibles- deben contemplar modalidades flexibles.

⁴⁶ World Youth Report. United Nations Department of Economic and Social Affairs. 2018.

A nivel internacional, la UNESCO ha lanzado diversas iniciativas para promover la educación para todos.⁴⁷

Por otro lado, la educación propicia el desarrollo de destrezas, habilidades, valores y actitudes para que las personas puedan⁴⁸:



Decidir con autonomía y responsabilidad el tipo de vida que desean vivir y escoger entre las opciones que se encuentran a su disposición



Participar activamente en la vida política democrática,



Convivir pacíficamente con los demás y con el ambiente, en una relación cimentada en el respeto, la tolerancia y la solidaridad,



Aprovechar las oportunidades de empleo y desarrollo empresarial para la generación de un ingreso digno,



Aprovechar los avances de la ciencia y la tecnología para mejorar su calidad de vida



Disfrutar de lo mejor de la cultura universal y nacional, considerando sus diversos referentes y manifestaciones.

Estas destrezas, habilidades, valores y actitudes son importantes en el grupo poblacional de los jóvenes, dado que eso fortalece sus perfiles frente a un potencial empleador. Teniendo en cuenta que, como se enfatizará más adelante, las habilidades del Siglo XXI están teniendo un rol protagónico, si existe un desarrollo de destrezas, habilidades, valores y actitudes, los jóvenes podrán acoplarse a las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, si no existe un acompañamiento a lo largo de la transición de la educación a la etapa de inserción laboral, tal como se ha expresado anteriormente, existe el riesgo de una mayor frustración en los jóvenes.

La calificación – un factor entre varios

Se debe resaltar que, aunque aumente la probabilidad de que el joven encuentre un empleo cuando tiene una formación que vaya de la mano con la demanda del mercado laboral, el riesgo de que siga sin empleo continúa siendo alto. Es decir, su

⁴⁷ <https://es.unesco.org/futuresofeducation/>

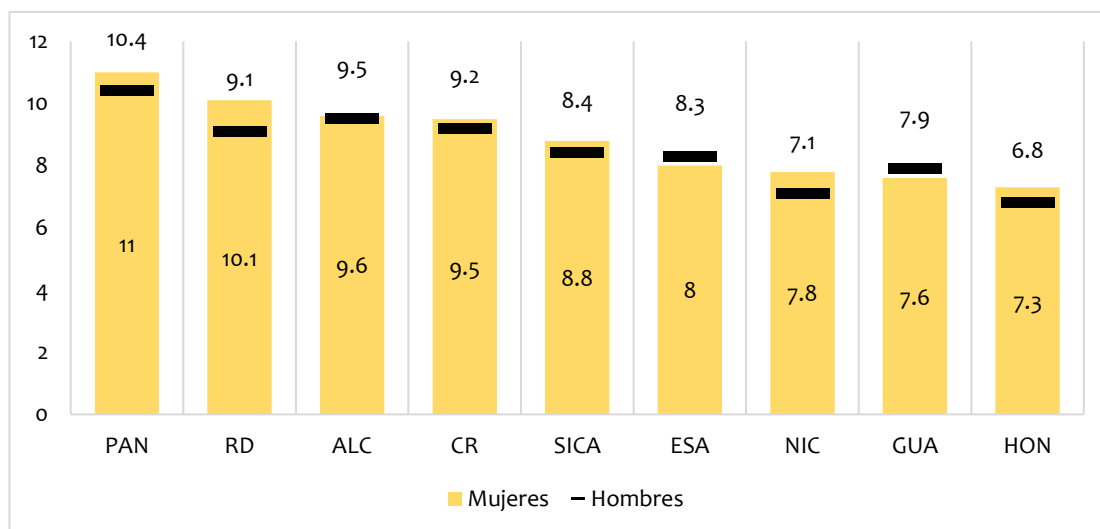
⁴⁸ Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016

calificación solo es un factor, entre varios factores macroeconómicos “altamente agregados”, que pueden tener como resultado que haya más oferta de “recursos humanos” – bien formados o no - que puestos de trabajo disponibles. En un contexto similar, sería problemático y estigmatizante atribuir únicamente a la juventud “no-calificada para la demanda del mercado laboral” su situación de desempleo.

ABORDAJES DIFERENTES: ¿Cuáles son las características de la educación y formación en los países centroamericanos?

A nivel regional, según el V Informe del Estado de la Región, “la fuerza laboral de Centroamérica tiene una baja escolaridad, lo que le impide mejorar su inserción laboral. A nivel regional, alrededor del 60% de la población económicamente activa tiene seis años de educación o menos, es decir, primaria completa o menos.”⁴⁹

En específico, las mujeres; en promedio, tienen más años de escolaridad que los hombres. Sin embargo; en términos generales, enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado laboral y ocupar empleos de calidad que los hombres.



Años promedio de escolaridad en Centroamérica y República Dominicana, según sexo, de 15 a 64 años, 2014-2017. Fuente: OCADES

En el Istmo centroamericano, 5,4 de los cerca de 9,2 millones de jóvenes de 15 a 24 años están fuera de las aulas y tienen una baja escolaridad.⁵⁰

⁴⁹ Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016

⁵⁰ Idem

En general, tal como lo ha señalado el V informe del Estado de la Región, los sistemas educativos de Centroamérica son parecidos desde el punto de vista formal, pero en la práctica tienen importantes diferencias.⁵¹

Así, la región SICA, en el ámbito de la educación, existen tres niveles:

Sin embargo, a partir de esta división básica empiezan las disparidades, pues los grados y las edades de ingreso y conclusión difieren entre un país y otro.

Es decir, cada país cuenta con su propio esquema interno sobre el sistema educativo;



sin embargo, se pueden destacar algunos que encuentran eco en toda la región. Estos elementos están en vinculación directa en todo el tránsito de la juventud, hacia la inserción sociolaboral, tal como lo muestra el siguiente recuadro:



La región SICA cuenta con una **Política Educativa Centroamericana comprendida entre 2013 y 2021**⁵². Ante la pandemia COVID-19, en el marco del Plan de Contingencia Regional del SICA frente al COVID-19⁵³, los Ministros de Educación del SICA firmaron la Declaración del Consejo de Ministros de Educación de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) del Sistema de la

⁵¹ Idem

⁵² El objetivo general de la Política Educativa Centroamericana es: “ Dotar a la región centroamericana de un marco orientador en materia de educación, que apoye el esfuerzo de la lucha contra la pobreza, facilitando el vínculo entre las decisiones de política educativa y sus correspondientes mecanismos e instrumentos de aplicación, entrelazando la gestión educativa con la gestión económica, la cohesión social y la conciencia ambiental, desde un enfoque integral de respeto a los derechos humanos, la multiculturalidad y la equidad de género.”

⁵³ https://www.sica.int/documentos/plan-de-contingencia-regional-del-sica-frente-al-covid19_1_121512.html

Integración Centroamericana (SICA) ante la pandemia del COVID-19 que tiene 6 puntos de acción.⁵⁴

Actualización permanente e intercambio de información, de buenas prácticas y de lecciones aprendidas entre los Ministerios de Educación de la región

Fortalecer los recursos de pedagogía a distancia de los Ministerios de Educación de la región para suplir la escolaridad presencial

Compartir criterios e iniciativas para la preparación del retorno a clases, que incluye la reapertura y funcionamiento seguro de los centros educativos

Explorar conjuntamente relaciones posibles de cooperación de los organismos internacionales

Poner en común algunas de las capacidades técnicas de los Ministerios de Educación

Autorizar la moratoria temporal (por el año 2020)

Frente a estas realidades y desafíos es necesario identificar cuales herramientas son las idóneas para que los jóvenes de la región SICA sigan formándose, la escolaridad sea integral y esté al alcance de todos. Una de esas herramientas es la **formación técnico profesional**.

A través de la literatura revisada, se ha descubierto que suele existir una “mezcla” de términos, entre “Educación Técnico Profesional, por un lado y, por otro lado “Enseñanza y formación técnico profesional (EFTP)”. **Se ha considerado más pertinente utilizar la EFTP porque brinda una oportunidad de mayor vínculo en la relación educación-joven-trabajo.**

Tal como lo señala la GIZ, “La enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) abarca tanto la formación inicial como la continua. Una enseñanza y formación técnica y profesional que se ajuste a las necesidades del mercado de trabajo aumenta la empleabilidad y promueve la participación política y social. La disponibilidad de trabajadores calificados es fundamental para el desarrollo económico sostenible de una nación.”⁵⁵

De acuerdo con el Sistema de tendencias educativas en América Latina, la EFTP abarca los programas educativos orientados a impartir conocimientos y desarrollar destrezas para participar activamente del mundo del trabajo. Es una modalidad educativa del nivel secundario y del nivel superior. A la vez, se registra una variedad de instituciones que ofrecen formación técnico profesional y articulan acciones con los Sistemas Nacionales de Educación.

⁵⁴ https://www.sica.int/documentos/declaracion-del-consejo-de-ministros-de-educacion-de-la-coordinacion-educativa-y-cultural-centroamericana-cecc-del-sistema-de-la-integracion-centroamericana-sica-ante-la-pandemia-del-covid-19_1_122344.html

⁵⁵ <https://www.giz.de/en/worldwide/39101.html>

La EFTP se sitúa como parte del aprendizaje a lo largo de toda la vida que puede impartirse en los niveles secundario, postsecundario y superior, e incluye el aprendizaje en el trabajo y la formación permanente y el desarrollo profesional que pueden conducir a la obtención de certificaciones⁵⁶

A nivel regional, la enseñanza y formación técnico profesional está liderada por la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP)⁵⁷

Igualmente, la UNESCO ha lanzado una estrategia para la enseñanza y la formación técnica y profesional que introduce acciones clave en relación con las políticas a ponerse en práctica durante el período 2016-2021. La Estrategia se desarrolla en tres ámbitos principales: 1) fomentar el empleo y el espíritu empresarial de los jóvenes; 2) promover la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres; 3) facilitar la transición hacia economías ecológicas y sociedades sostenibles.⁵⁸

Los abordajes de las enseñanzas y formaciones técnico-profesionales merecen ser estudiadas de manera tal que se busque una alternativa de mejora. Es por ello que, se considera necesario señalar que los programas de enseñanza y formación técnico profesional deben emplearse a través de las **modalidades flexibles**.

Las modalidades flexibles aplicadas a la educación implican un *“cambio de técnicas y procedimientos que, apoyados en estas nuevas posibilidades logísticas, potenciadas por las tecnologías, procuren un cambio sustancial que tengan en cuenta las nuevas formas de acceder a la información y de aprender de las generaciones actuales”*⁵⁹

Para alcanzar la implementación de las modalidades flexibles en la educación y en especial a la enseñanza y formación técnico profesional se debe destacar la importancia de las habilidades del siglo XXI.

LAS HABILIDADES DEL SIGLO XXI: ¿Qué rol tienen?

Se ha demostrado en la literatura que, en la actualidad, los jóvenes necesitan mucho más que un “título”. Además de la formación educativa, los jóvenes se encuentran necesitados de fortalecer habilidades que les permita desenvolverse en el mundo

⁵⁶ C. Muñoz Rojas, “Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe”, *serie Asuntos de Género*, N° 155 (LC/TS.2019/26), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

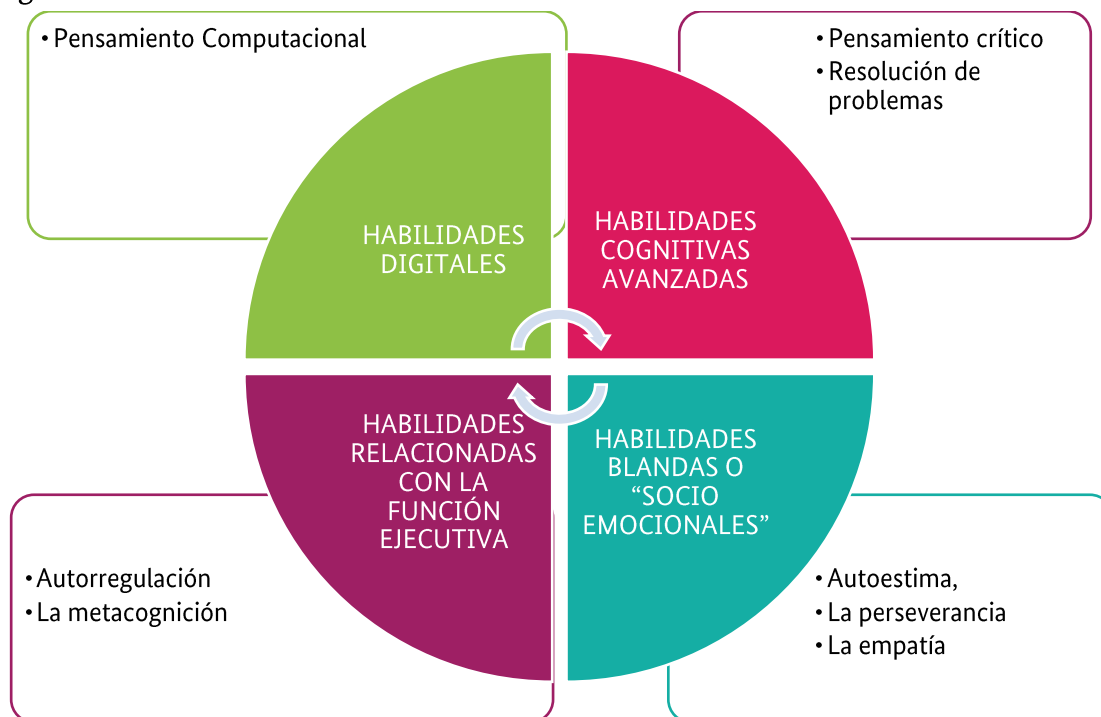
⁵⁷ La REDIFP está integrada por INA de Costa Rica; INSAFORP de El Salvador; INTECAP de Guatemala; INFOP de Honduras; INATEC de Nicaragua; INADEH de Panamá; INFOTEP de República Dominicana e INFP de Haití. [Haití no forma parte de la región SICA]. <https://www.oitcinterfor.org/recursos/redIFP>

⁵⁸ <https://www.sdgfund.org/es/estrategia-para-ense%C3%B1anza-y-formaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica-y-profesional-eftp-2016-2021>

⁵⁹ <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/121219/A1.pdf>

laboral y que su participación sea sostenible en un empleo y no sea una participación de manera informal o intermitente.

Es por ello que se ha considerado pertinente retomar el análisis realizado por el BID en relación con el término utilizado “habilidades del siglo XXI”. El BID destaca que estas habilidades son el conjunto de habilidades transversales que se pueden desglosar en:



La Comisión Europea⁶⁰ ha desarrollado el contenido de las habilidades digitales de la siguiente manera:



Conocimientos básicos de información y datos: Articular las necesidades de información, localizar y recuperar datos, información y contenidos digitales. Para juzgar la relevancia de la fuente y su contenido. Almacenar, gestionar y organizar datos, información y contenidos digitales.



Comunicación y colaboración: Interactuar, comunicar y colaborar a través de las tecnologías digitales siendo conscientes de la diversidad cultural y generacional. Participar en la sociedad a través de los servicios digitales públicos y privados y la ciudadanía participativa. Gestionar la propia identidad y reputación digital.



Creación de contenidos digitales: Crear y editar contenidos digitales, mejorar e integrar la información y el contenido en un cuerpo de conocimientos existente, comprendiendo al mismo tiempo cómo se deben aplicar los derechos de autor y las licencias. Saber cómo dar instrucciones comprensibles para un sistema informático.

⁶⁰ <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>



Seguridad: Proteger los dispositivos, el contenido, los datos personales y la privacidad en los entornos digitales. Proteger la salud física y psicológica, y conocer las tecnologías digitales para el bienestar y la inclusión social. Ser conscientes del impacto ambiental de las tecnologías digitales y su uso.



Solución de problemas: Identificar las necesidades y problemas, y resolver problemas conceptuales y situaciones problemáticas en los entornos digitales. Utilizar las herramientas digitales para innovar procesos y productos. Mantenerse al día con la evolución digital.

Estas habilidades son de carácter transversal, no se enfocan solamente en un área específica, sino que tienen por objetivo construir un perfil integral de los jóvenes y es esto precisamente lo que, vinculándolo a la enseñanza y formación técnico profesional, es valioso para aportar a los jóvenes y que ellos se empoderen de dichas habilidades. La enseñanza y formación técnico profesional debe ir de la mano con las necesidades de los mercados laborales, debe tener un espacio para que las perspectivas de inserción laboral aumenten y así se evita una generación de formaciones sin ningún eco en la vida laboral.

Además, el acompañamiento – y las habilidades para la vida que se mencionan en la ilustración de arriba – son de alta importancia, para poder gestionar el sentimiento de frustración, no perder la esperanza y seguir con suficiente confianza en sí mismo, haciendo y adaptando planes (económicos) de su vida, buscando nuevas alternativas.

Habilidades digitales en el contexto del COVID-19

Lo anterior se puede evidenciar en el contexto de la pandemia mundial de COVID-19. De acuerdo con el Banco Mundial, “las escuelas permanecen cerradas en toda América Latina y el Caribe. Más de 170 millones de niños están fuera de las aulas – muchos de ellos, pobres o de zonas postergadas-, lidiando con sistemas de educación a distancia en buena medida improvisados y en medio de una crisis que atraviesa a sus familias de tantas maneras. Las pérdidas educativas probablemente sean importantes y es posible que se agudicen las desigualdades y que haya más deserciones escolares.”⁶¹

De acuerdo con el Observatorio de la OIT, “tanto la educación y la formación técnica y profesional (EFTP) como la capacitación en el puesto de trabajo se han visto afectados de forma muy adversa. En el marco de una reciente encuesta conjunta de la OIT, la UNESCO y el Banco Mundial, alrededor del 98 por ciento de los encuestados

⁶¹ <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/06/01/covid19-coronavirus-educacion-america-latina>

señalaron que se habían cerrado de forma íntegra o parcial sus centros de formación técnica y profesional o de capacitación. Aunque más de dos terceras partes de las actividades de formación se imparten actualmente a distancia, con frecuencia en línea, únicamente una pequeña parte de los países de bajos ingresos ha llevado a cabo esa transición.”⁶²

Este fenómeno ha acentuado la vulnerabilidad en el marco de la educación. Si ya, antes de la pandemia COVID-19, las comunidades de origen de los jóvenes presentaban retos de accesibilidad a servicios básicos - como internet - ahora con todos los desafíos que presenta la pandemia, la vulnerabilidad se potencia de manera considerable. Los centros de educación han tenido que cerrar y “migrar” de manera precipitada al mundo digital. Pero, si los jóvenes no poseen las herramientas tecnológicas, para formarse frente las habilidades del siglo XXI, no viven en un entorno adecuado para seguir formándose desde casa - conductas de violencia intrafamiliar, por ejemplo - la educación, como derecho fundamental para los jóvenes se ve vulnerado.

EDUCACIÓN Y TECNOLOGÍA: ¿Cuáles son las condiciones para una transformación?

Para implementar las habilidades del siglo XXI en los sistemas educativos y en las formaciones técnico-profesionales es necesario destacar el papel imprescindible de la tecnología a través de las modalidades flexibles. En la era digital y de la información, las habilidades son la nueva moneda de cambio. Una moneda que se va depreciando cuando no se actualiza y el mercado laboral deja de usarla.⁶³

Por un lado, las habilidades digitales son aquellas que dotan a las personas de la capacidad para aprender, participar en la sociedad y analizar, explorar y compartir información a través de la tecnología.⁶⁴

Por otro lado, no basta dotar a las personas con dichas habilidades si no se les brinda los espacios para desarrollar y fortalecerlas. En el caso de los jóvenes de contextos vulnerables, cuentan con incapacidad de acceso a dichas habilidades digitales ni recursos suficientes para utilizar las modalidades flexibles. Aunque muchos de ellos sepan utilizar redes sociales tales como WhatsApp, Tiktok, Facebook, no se les ha introducido ni capacitado sistemáticamente en el uso de **herramientas digitales**

⁶² El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Observatorio de la OIT. Mayo 2020

⁶³ El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019

⁶⁴ Ídem

(TICS) que tienen utilidad tanto para la búsqueda de empleo como para la certificación en habilidades profesionales requeridas.

La región centroamericana se encuentra en desventaja en esta dinámica cada vez más presente. De acuerdo con el V Informe del Estado de la región: *“La cobertura de servicios básicos e internet es [una] de las áreas en las que se observan grandes disparidades. Mientras en Belice, Costa Rica y El Salvador alrededor del 90% de los centros educativos tiene agua y electricidad, en Panamá y Honduras las coberturas descienden al 68% en el caso de la electricidad y el 63% en el del agua potable, y en Honduras a 56% y 75%, respectivamente. En cuanto al acceso a internet, en toda la región la cobertura es bastante menor que la de los servicios de agua y electricidad. La más alta la tiene Costa Rica (67,3%), seguida por Belice (52,7%); en El Salvador y Panamá es inferior al 20% y en todos los países es aún más baja en las zonas rurales.”*

Frente a las nuevas tecnologías, las nuevas demandas de las sociedades y los múltiples desafíos de los jóvenes con perfiles vulnerables, es necesario un cambio de aproximación y relación con la educación y los sistemas educativos. Tal como lo señala el BID, se necesita una *“Transformación educativa”*⁶⁵ más personalizada.

Aquellas sociedades que no estén preparadas para enfrentar las nuevas dinámicas industriales padecerán mayores desafíos para lograr una inserción laboral integral de la población y en específico de los jóvenes en contextos vulnerables.

EDUCACIÓN FLEXIBLE: ¿Cómo garantizarla en la región?

Tal como lo ha señalado el V Informe del Estado de la Región, es totalmente imprescindible *“desarrollar procesos educativos flexibles y adaptables a los cambios del entorno, porque las necesidades varían de una sociedad a otra y son influenciadas en el tiempo por aspectos de orden económico, social, político, ambiental, cultural, geográfico e histórico.”*⁶⁶

¿Cómo se puede garantizar que los jóvenes provenientes de comunidades vulnerables, con dificultades de acceso a internet, por ejemplo, puedan utilizar las modalidades flexibles de la educación – formación técnico profesional?

Responder a esa interrogante puede parecer complicado y en efecto lo es. Sin embargo, en la región existen iniciativas por parte de los Estados de brindar

⁶⁵ Idem

⁶⁶ Quinto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación – Región. 2016.

formaciones flexibles aplicables en el sistema educativo y preparación para la vida laboral.

Las habilidades del siglo XXI, deben ser el eje central de los procesos educativos de la región. Para alcanzar la implementación de dichas habilidades se debe de crear sinergias entre los Estados y los demás actores para que los jóvenes de contextos vulnerables tengan un acceso verdadero a ellas.

Un ejemplo para una creación de sinergias es el implementado por FUSALMO en El Salvador, a través del programa SteamLab+. La planificación del proyecto se realiza en primer término con los funcionarios del Ministerio de Educación para escoger los Centros Educativos Públicos, y apoyar sobre todo aquellos que presentan las condiciones mencionadas en párrafos anteriores. En el caso de jóvenes que se encuentran fuera del sistema escolar y que quieren reinsertarse a la educación formal, existe una relación con las familias y las comunidades de los centros educativos, los cuales intervienen convocando a los jóvenes para las formaciones y la construcción en conjunto de la oferta a realizar. Este ejemplo se desarrollará más adelante. (Ver página 47)

Tal como lo ha expresado el BID⁶⁷, ha dejado de ser una opción para pasar a ser un imperativo, el dotar a jóvenes de bajos ingresos, dentro y fuera de la escuela, de oportunidades y de acceso a una formación holística y de alta calidad, que desarrolle las habilidades básicas tradicionales como la lectoescritura y las matemáticas, pero que incluya programas para desarrollar habilidades fundacionales que formen individuos con la mentalidad adecuada.

Es por todo lo anterior que se ha considerado un valor agregado, destacar la vinculación que existe entre educación y empleo. Frente a los desafíos enfrentados por los jóvenes, es necesario presentar de nuevo elementos importante y clave para superar los impasses, tales como la orientación vocacional, una adecuación de la currícula escolar a las necesidades del mercado laboral dinámico, y **la intermediación laboral. De todos los elementos anteriormente mencionados, se destacará la intermediación laboral.**

⁶⁷ El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019

TERCERA SECCIÓN: ¿CUÁL ES EL VÍNCULO ENTRE EDUCACIÓN Y EMPLEO?

Para sentar las bases del presente capítulo es necesario destacar ideas centrales que ayudarán a hilvanar el análisis necesario:

En los capítulos anteriores se ha visto los desafíos – cuantitativos y cualitativos – de los contextos de los cuales provienen los jóvenes, el estado del arte a nivel internacional, latinoamericano y de la región SICA respecto a la formación técnico profesional vinculada con la inserción laboral de los jóvenes, especialmente aquellos que provienen de contextos vulnerables. Se ha indicado, en este estudio - y en otros - que se necesitan nuevos abordajes en la temática.

La realidad de los mercados laborales es que a pesar de que los jóvenes pueden poseer un perfil empleable y calificado, esto no implica necesariamente la concreción de obtener un empleo y si consiguen, a menudo es un empleo insostenible, con carencias significativas, tales como condiciones laborales inseguras.

Definición: Inserción laboral

De acuerdo con la CEPAL, “la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.”⁶⁸

TENSIONES y DESAFIOS: ¿Cuáles son las características actuales de la inserción laboral de los jóvenes?

Tal como se ha señalado anteriormente, [introducción], “*la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio.*”⁶⁹

Además, la inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas⁷⁰, implicando un elemento de inclusión social, forjando el sentido de

⁶⁸ *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.* Jünger Weller. *Revista de la CEPAL 92 • agosto 2007.*

⁶⁹ *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.* Jünger Weller. *Revista de la CEPAL 92 • Agosto 2007.*

⁷⁰ Ídem.

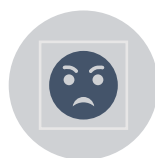
pertenencia en los jóvenes con sus comunidades de origen y con la sociedad en la cual se desenvuelven.

Este elemento es un desafío para los jóvenes provenientes de contextos vulnerables que se enfrentan a la estigmatización por su origen⁷¹, a la falta de contactos que les permitan entablar nexos profesionales para darse a conocer en el mundo laboral y esa misma vulnerabilidad les puede condicionar al acceso a una formación técnico profesional de calidad. La inserción laboral de los jóvenes está caracterizada por diversidad de incertidumbres y zozobra.

Según literatura de la CEPAL, se pueden denominar como “tensiones”⁷² que son pertinentes y pueden incluirse nuevos elementos de reciente identificación⁷³.



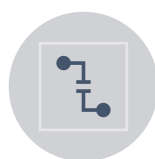
Los jóvenes se encuentran más capacitados pero siguen teniendo dificultades de acceso al empleo.



Los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, pero sus experiencias con empleos concretos suelen ser frustrantes.



Existe contradicción entre las expectativas de los jóvenes frente a la realidad del mundo laboral.



El mercado laboral no ofrece estabilidad económica a los jóvenes.



El cumplimiento de las aspiraciones relacionadas con el mercado de trabajo requiere generalmente un plazo largo, en particular para alcanzar altos niveles educativos.



Las mujeres; en promedio, tienen más años de escolaridad que los hombres. Sin embargo; en términos generales, enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado laboral y ocupar empleos de calidad que los hombres.

⁷¹ Una sociedad que estigmatiza a los jóvenes es un factor de riesgo a nivel comunitario y de sociedad, la ausencia de referentes positivos es un factor de riesgo a nivel comunitario y familiar, etc.

⁷² Ídem

⁷³ La información expuesta ha sido construida con base a: La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Jünger Weller. **Revista de la CEPAL 92 • Agosto 2007 y reformulada con base a datos de:**

“Desafíos para la inserción laboral de las mujeres en Centroamérica y República Dominicana”. Observatorio de Desarrollo Social (OCADES) de la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA). Junio 2019; “La movilidad humana en la agenda climática de las Américas. Necesidades y Oportunidades”. Organización Internacional para las Migraciones (OIM). 2019; “Hallazgos del estudio de línea base sobre migración y desplazamiento en la región del SICA. Informe Regional. Julio 2019”. Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las Migraciones (ACNUR). 2019; “El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI.” Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019



La combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas



Relación entre la meritocracia y la influencia real de las redes para acceder a un empleo.



Exigencias de experiencia laboral por parte del mercado laboral, a pesar de ser joven.



Frente a las incertidumbres por parte del mercado laboral, el emprendimiento es una opción aunque muchas veces no es sostenible.

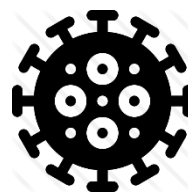


Los avances tecnológicos en el mercado laboral ponen en riesgo aquellos empleos que pueden ser "automatizados"



El impacto del cambio climático y la movilidad humana tienen una influencia negativa en la inserción laboral digna de los jóvenes.

El contexto actual de la pandemia COVID-19, se considera una "tensión" más en el panorama de inserción laboral de los jóvenes. De acuerdo con la OIT, *los jóvenes, que ya se enfrentan a tasas de desempleo y subempleo más elevadas, son más vulnerables a la disminución de la demanda de mano de obra, como se observó durante la crisis financiera mundial.*⁷⁴



¿Cuál es la vinculación entre habilidades digitales y empleo?

La empleabilidad es un proceso. Normalmente, la empleabilidad relaciona dos elementos – los que conforman el mercado laboral:



⁷⁴Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. 1ª edición. Marzo 2020.

Empleabilidad

Para responder a la interrogante, se debe partir del concepto **empleabilidad**. Para efectos de una comprensión consensuada, se retoma la definición de la OIT:⁷⁵

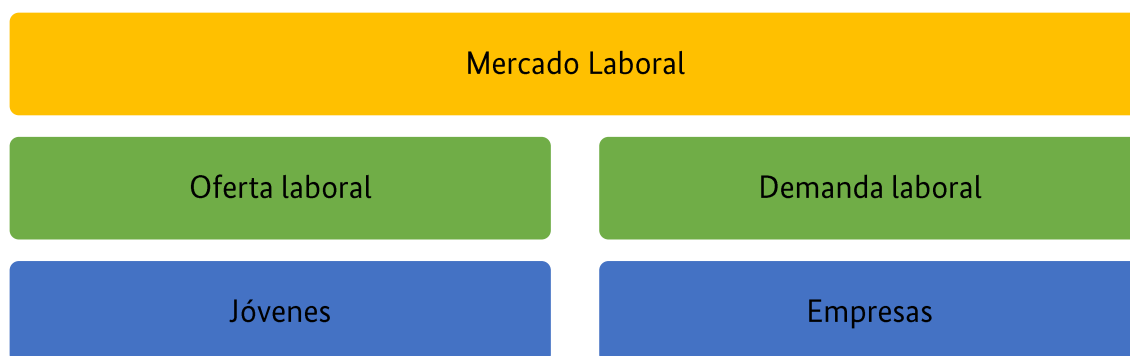
"Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo"

Es necesario señalar que los esfuerzos se enfocan en capacitar a los jóvenes, pero no siempre hay una relación sistemática entre ellos y las empresas. Se busca capacitar a los jóvenes, formarlos, pero las necesidades de las empresas no siempre son claras y; por otro lado, las empresas no siempre poseen la suficiente confianza para abrirse a un proceso de inserción laboral de jóvenes provenientes de contextos vulnerables.

El **mercado laboral**⁷⁶ en los países centroamericanos es heterogéneo entre los países y al interior de ellos, observándose carencias de oportunidades de trabajo digno.⁷⁷

A nivel latinoamericano, según la OIT, la tasa de participación de los jóvenes en el mercado laboral, tanto de hombres como de mujeres, ha tenido una tendencia decreciente en las últimas dos décadas (2010-2018)⁷⁸

Dentro del mercado laboral se puede identificar donde se encuentran posicionados los jóvenes y además a otro actor clave: las empresas.



⁷⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

⁷⁶ Se entiende al Mercado Laboral como la "Confluencia de la oferta (personas que quieren trabajar) y la demanda de trabajo (requerimiento de personal por parte de los empleadores) en un ámbito geográfico determinado. El mercado de trabajo está regulado por el Estado a través del derecho laboral." - Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018. ¡SOY JOVEN! ¿Y ahora qué?". Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) El Salvador, 2018

⁷⁷ El mercado laboral en la subregión de Centroamérica y la República Dominicana: realidades y retos de la inserción laboral desde una perspectiva de género. CEPAL.2017

⁷⁸ Panorama Laboral 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019

En la inserción laboral convergen los elementos anteriormente descritos a lo largo de la investigación. Por el lado de la oferta laboral se encuentran los jóvenes que, con su formación educativa y técnico-profesional poseen un conjunto de habilidades que, a priori, los capacita para insertarse en el mercado laboral y por el otro lado se encuentran las empresas que poseen necesidades específicas.

Por otra parte, de acuerdo con el BID, existe una brecha de habilidades importante entre aquello que las empresas buscan y lo que encuentran en el mercado laboral.⁷⁹ Igualmente, a pesar que los jóvenes realizan esfuerzos para formarse, la dinámica entre educación y empleo no parece compaginarse de manera continua y actualizada, sino que el mundo laboral avanza de manera más acelerada que la educación y las demás variables que entornan a los jóvenes, por lo que la inserción laboral se vuelve más complicada y es por eso que son necesarias aquellas iniciativas que traten de apalear dichas dificultades, tal como se verá más adelante.⁸⁰

Ante la realidad de un mercado laboral, que constituye una variable incierta y cambiante, el abordaje de la inserción laboral de los jóvenes debe enfocarse desde una perspectiva holística y sistémica. Las herramientas a proporcionarle a los jóvenes deben ir más allá de conocimiento y habilidades específicas. Debe existir una actualización de habilidades transversales e implementación de las habilidades del siglo XXI (ver sección 2).

La clave es hacerlo de acuerdo con la demanda laboral, teniendo en cuenta el contexto social y comunitario, pero, sobre todo considerando las necesidades de las empresas desde un perfilado de puestos; para consecuentemente perfilar a los jóvenes e incluso construir sus itinerarios educativos y laborales para lograr su acceso efectivo al empleo.

Es por eso que la intervención de instituciones como CentraRSE (verse página 56), en Guatemala se considera de alto valor agregado porque identifican a empresas que quieran comprometerse a abrir espacios para la inserción laboral de jóvenes y CentraRSE conoce de cerca las necesidades de las empresas, las capacita, ofrece manuales de formación para fomentar políticas de derechos humanos y así, logra ser un vínculo entre la empresa y el joven, garantizando que la experiencia laboral sea digna.

Sin duda, las habilidades del siglo XXI se consideran importantes en la etapa de la formación técnico profesional y encuentran su aplicación vital en la etapa de la inserción laboral. Ante el escenario de la transformación del mundo laboral, tal como

⁷⁹ El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019

⁸⁰ Idem

lo señala el BID, las nuevas tecnologías están impulsando una creciente demanda de habilidades digitales avanzadas.⁸¹ De acuerdo con la OIT y el BID “*la automatización expone a los jóvenes empleados a un mayor riesgo de pérdida de empleo.*”⁸² Por ejemplo en Guatemala, de acuerdo con el BID, un estudio encontró que un 75% de los empleos tiene potencial de ser automatizados⁸³

La Intermediación laboral: ¿Cómo innovar el vínculo necesario entre educación y empleo?

Los jóvenes están frente a desafíos en cada etapa del ciclo formativo – profesional, que inicia en la educación hacia la vida laboral y más allá. Es decir, una vez insertado en la vida laboral, los jóvenes se enfrentan a desafíos de adaptación. Por eso, es imperativo un seguimiento adecuado para verificar que la inserción del y de la joven se realice en condiciones dignas.

En la región ha habido un esfuerzo para que los jóvenes se inserten en la vida laboral. Sin embargo, por ejemplo, en el caso de El Salvador, “*las Ferias de empleo del Ministerio de Economía, entre 2009 y 2018, se consiguió trabajo para un promedio anual de 1,746 jóvenes.*”⁸⁴

Esto, vinculado a las tensiones descritas en el capítulo anterior que viven los jóvenes en el proceso de inserción laboral, es clave para descubrir “**cómo**” sobrepasar esta frustración en los jóvenes. Se deben potenciar aquellas iniciativas que desarrollen los perfiles de los jóvenes, que sean empleables, con formaciones adecuadas y que encuentren un lugar en el mercado laboral, que sea un lugar sostenible y digno, enmarcado en las transformaciones que se están dando en el mundo laboral.

Es por ello por lo que se considera que debe existir una **vinculación integral** entre la educación y el empleo. La educación y el empleo no son islas si no que se necesita un vínculo entre ambas. No basta formar a los jóvenes, no basta que consigan cualquier tipo de empleo. Se necesitan herramientas que logren insertar a los jóvenes capacitados en empleos sostenibles y que, a lo largo de todo este proceso, lleven un acompañamiento.

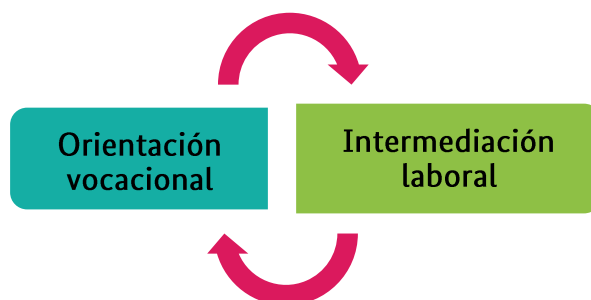
⁸¹ Ídem

⁸² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang-es/index.htm

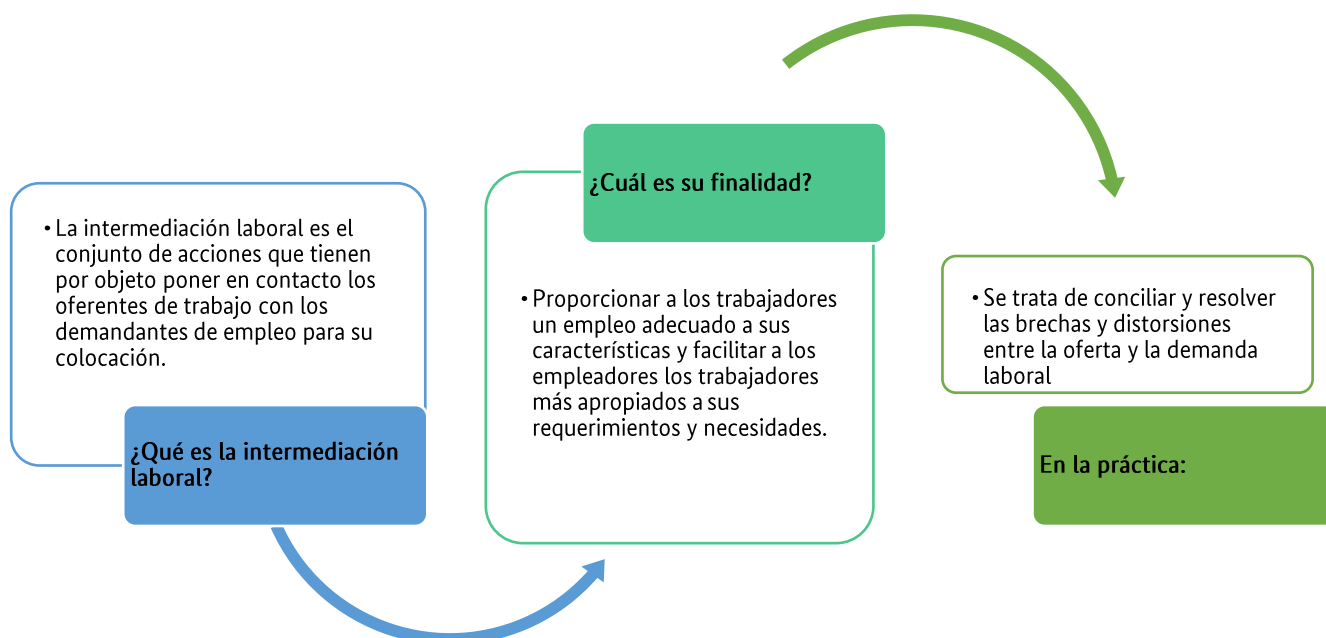
⁸³ El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2019

⁸⁴ <http://fusades.org/lo-ultimo/blog/programas-para-mejorar-las-oportunidades-educativas-y-laborales-de-los-j%C3%B3venesbaja>

Existen herramientas para fomentar y fortalecer la vinculación integral entre ambas realidades. Dentro de ellas se pueden destacar:



Teniendo claro que la orientación vocacional es importante en esta transición, para fines de este capítulo, se hará énfasis en la intermediación laboral:



La intermediación laboral comprende todo un sistema y una variedad de servicios que pueden ser brindados por entidades públicas como privadas. De acuerdo con la CEPAL, los servicios de intermediación laboral apuntan a aumentar la rapidez y la calidad del proceso de cuadrar los interesados en conseguir trabajo con las vacantes y la capacitación. Por consiguiente, estos servicios “median” entre la oferta y la demanda de trabajo. Sus principales usuarios son los desempleados, los subempleados y las empresas en busca de personal.⁸⁵

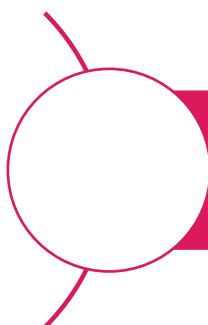
Es por ello que se considera valiosa la intermediación laboral. Se necesita crear estrategias para vincular a los jóvenes con las empresas, para poder insertarlos en el mercado laboral de una manera segura y sostenible.

⁸⁵ Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe. Jacqueline Mazza. Revista CEPAL 80. 2003.

Tal como se ha indicado en las secciones anteriores, de acuerdo con el BID, el sistema educativo se encuentra en transición debido a las nuevas demandas del mercado laboral. Es por ello por lo que, se necesitan acciones concretas para superar las desigualdades evidentes para la región SICA.

Igualmente, en el capítulo anterior se ha mostrado que las habilidades del siglo XXI deberán ser empleadas de manera estratégica y brindar las oportunidades para que los jóvenes puedan implementarlas.

La pregunta clave es:



¿Cuál es el valor agregado de ofrecer capacitaciones, capacitar a los jóvenes en habilidades tecnológicas si no encuentran un lugar donde implementarlas, explotarlas, dar un aporte a sus comunidades y recibir una remuneración conforme a sus capacidades y desempeño?

La inserción laboral de los jóvenes debe comprender en su esencia, una dimensión transicional entre educación y empleo. Se debe ver de manera sistémica, considerando una educación que permita inserción (colocación laboral) e intermediación (crear vínculos entre empresas y jóvenes para la inserción), y una orientación de jóvenes, así como una comunicación con las empresas. Se debe de trabajar tanto el lado de la oferta como el lado de la demanda.

¿Cómo vincular perfiles de jóvenes y necesidades de las empresas?

Existe un gran desafío para coordinar la demanda y la oferta laboral en la región. Una región que está marcada por diversidad de la demanda laboral de perfiles económicos, así como de perfiles heterogéneos de los jóvenes y las comunidades en las que se desarrollan.

Implementar un punto de encuentro entre los jóvenes y las empresas es clave para avanzar hacia una **inserción laboral sostenible**. Acercarse a las empresas para conocer sus necesidades, encontrar puntos de innovación, y también formas de desestigmatizar a jóvenes, y así, eliminar prejuicios del lado de empleadores para lograr que los jóvenes, con habilidades específicas, puedan encontrar una oportunidad laboral.

Son precisamente las **alianzas público – privadas** las que pueden marcar la diferencia en la inserción laboral de los jóvenes. Un ejemplo de esto es la experiencia del programa ALTERNATIVAS, de la Cooperación Alemana GIZ – El Salvador en alianza estratégica con la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA)

CUARTA SECCIÓN: ¿CÓMO IMPLEMENTAR BUENAS PRÁCTICAS EN LA TEMÁTICA?

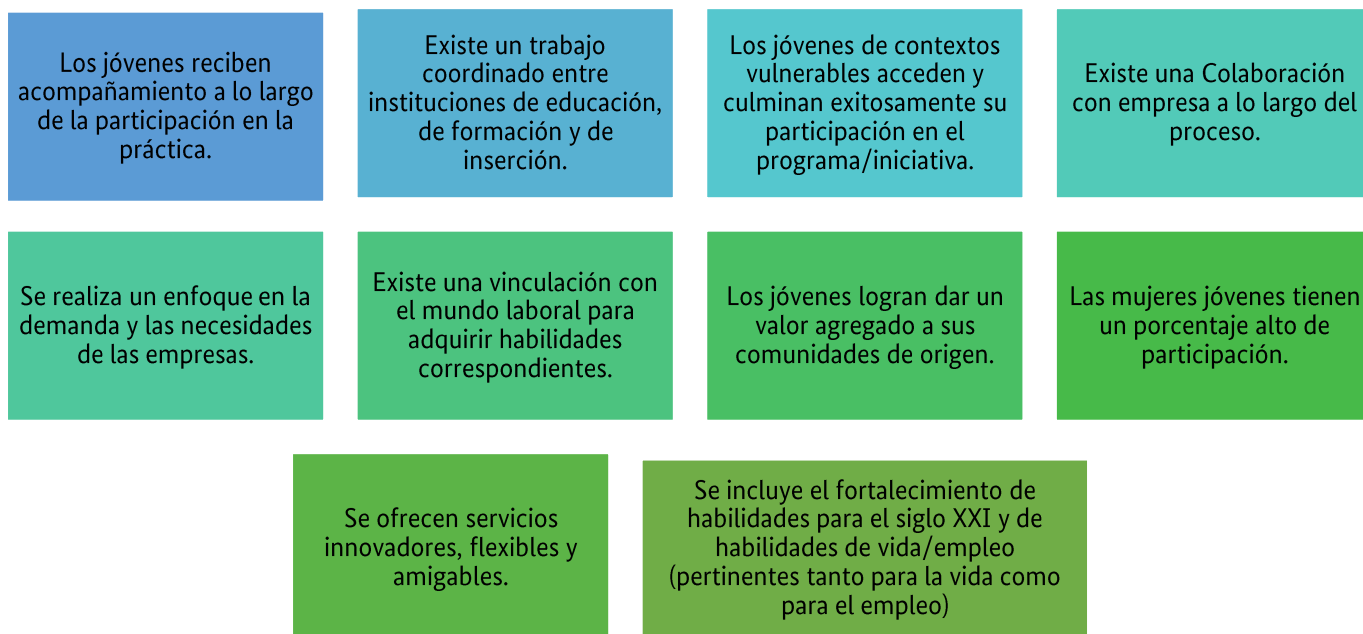
La inserción laboral de los jóvenes debe comprender en su esencia, una dimensión transicional entre educación y empleo. Se debe ver de manera sistémica, considerando una educación que permita inserción e intermediación, y una orientación de jóvenes, así como una interacción cercana con las empresas. Se debe de trabajar tanto el lado de la oferta como el lado de la demanda.

En la región SICA se ha visto ya que los niveles de desigualdad junto a los porcentajes de jóvenes que no estudian ni trabajan son altos, así como las desigualdades de género en cuanto a acceso a empleo y educación. La vulnerabilidad está inmersa en toda la transición de la educación al empleo en la vida de los jóvenes.

Como resultado de los análisis planteados en los capítulos anteriores, se ha considerado los siguientes elementos como factores de éxito para encontrar diversas medidas que mejoren la inserción laboral de jóvenes provenientes de contextos vulnerables. Es por ello que el núcleo de este análisis es la evidencia existente entre diversos programas que están trabajando estas temáticas, bajo distintos abordajes en la región SICA que incluyen la orientación vocacional y la intermediación laboral como herramientas para alcanzar una inserción laboral de jóvenes provenientes de contextos vulnerables.

Las distintas prácticas son una muestra de todos los programas existentes. En la región SICA como a nivel latinoamericano ha existido un gran porcentaje de programas puntuales que han apuntado a la mejora de la inserción laboral de los jóvenes. Sin embargo, se ha identificado que en cierto punto cronológico estos programas dejan de existir por distintos motivos, por lo que se considera importante el factor sostenibilidad y acompañamiento a los jóvenes a largo plazo.

FACTORES DE ÉXITO



Gestión de conocimientos y sostenibilidad

Se considera importante la sostenibilidad en las estrategias, los programas y los servicios de inserción laboral, por el impacto positivo a largo plazo que puede ocasionar en el empleo juvenil. La falta de sostenibilidad puede ser una indicación de una falta de gestión de conocimientos sistemática y de transferencia de experiencias, por ejemplo. Si no se documentan conclusiones de las lecciones aprendidas – propias y ajenas- la calidad de estrategias y servicios no aumenta. Por esta misma razón, en los ejemplos de prácticas de este capítulo, se ha considerado como factor de éxito una gestión de conocimientos que permita sostenibilidad y un desarrollo consistente de la calidad de la inserción.

EL SALVADOR - INNOVACION EDUCATIVA MEDIANTE NUEVAS TECNOLOGIAS FUSALMO⁸⁶

Antecedentes:

La Fundación Salvador del Mundo –FUSALMO– es una entidad sin fines de lucro, creada el 17 de agosto de 2001, que surge gracias a la integración de esfuerzos de la institución salesiana en El Salvador, los cooperadores salesianos, y un grupo de empresarios reunidos en FEDISAL (Fundación para la Educación Integral). Desde sus inicios, han apostado por una educación complementaria con calidad, donde los beneficiarios refuerzan sus conocimientos de una manera sistemática, preparándolos para generar habilidades y destrezas para la vida. Además, FUSALMO ofrece espacios donde los jóvenes y sus familias pueden practicar deporte y recrearse libremente.

La práctica de inserción laboral sistematizada tiene lugar en El Salvador, en los municipios de Soyapango, San Miguel y Santa Ana. Se implementa desde el 2004 hasta la fecha.

Según sus datos, en Soyapango la población es de 241,403 habitantes de los cuales el 32% equivalente a 77,250 es joven entre las edades de 12 a 25 años. Por otro lado, en San Miguel la población es de 242,246 habitantes de los cuales el 34% equivalente a 82,237 son menores de 15 años. Y en Santa Ana la población es de 245,421 habitantes de los cuales el 29% equivalente a 70,739 jóvenes entre 10 y 25 años.

FUSALMO considera que, mediante las innovaciones educativas usando nuevas tecnologías con el enfoque STEAM potencian las oportunidades de los niños y jóvenes induciendo de esta manera en la construcción de su proyecto de vida, no olvidándose de apoyar las comunidades donde viven. Esto se considera importante dado que se ve el enfoque comunitario, potenciando los factores de arraigo y sentido de pertenencia en sus comunidades.

Objetivos:

La práctica sistematizada de FUSALMO posee como objetivos:

- Brindar educación innovadora mediante enfoque STEAM+LAB.
- Construir proyectos o prototipos educativos que ayuden a sensibilizar sobre problemas sociales, medio ambientales y económicos.

⁸⁶ Para mayor información, visitar: <https://fusalmo.org/>

Metodología:

La metodología está basada en la construcción de proyectos educativos utilizando técnicas como APA (Aprendo, Practico y Aplico), 4 C de Lego Education, además utilizan *Design thinking* para la construcción de emprendimientos económicos y sociales. Con el enfoque STEAM, se busca que los jóvenes identifiquen oportunidades de desarrollo y definan su proyecto de vida, tal es el caso de seleccionar una carrera universitaria o emprendimiento que les permita impulsar su vida.

FUSALMO impulsa que los jóvenes busquen soluciones en su comunidad con herramientas tecnológicas. Esto contribuye a motivar que muchos niños y jóvenes no migren por la apertura de nuevas oportunidades, por ejemplo:

- Capital semilla para emprendimientos.
- Certificaciones internacionales con entidades como Microsoft, Cisco Networking Academy.
- Oportunidades labores en tecnologías.
- Becas de cursos especializados.

STEAM+ LAB implica: ciencia, tecnología, arte, ingeniería y matemática.

STEAM+ LAB es un concepto que tiene como propósito contribuir a la educación de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes por medio de la tecnología, está formado con el concepto i4, más el enfoque STEAM; de esta manera se está apostando a nuevas y mejores herramientas tecnológicas que les permitirán el desarrollo de competencias y habilidades.



Dentro de los STEAM+ LAB los jóvenes desarrollan su talento en robótica, mecatrónica, domótica, desarrollo de software, diseño gráfico, multimedia, estos son los grandes eslabones que se ofrecen para su crecimiento y su orientación vocacional.

El “plus (+)” hace referencia a otros elementos que se incluyen en la formación, tales como la formación en valores que se inculca en ellos. Estos valores son, entre otros, responsabilidad, compromiso, ética profesional, proactividad. La colocación de los jóvenes se facilita por la comunicación y confianza con empresarios y salesianos por el tema de valores. Los empresarios tienen confianza por el perfil de valores que presentan los jóvenes, incluyendo el valor que implica que FUSALMO sea la parte intermediaria.

La formación se da en centros escolares públicos. Para generar mayor calidad educativa, es que se creó STEAM+ Lab, dado que la realidad indica que las tecnologías tienen una presencia permanente en nuestras sociedades.

Este Proceso de formación se vincula a una segunda etapa del proceso: **Jóvenes creando futuro.**

Jóvenes creando futuro se trata de ofertas laborales que precisamente pueden aplicar. En un principio jóvenes entraban en formación técnica de servicio al cliente de restaurantes, de bartenders y operarios de call center.

Los jóvenes beneficiarios de esta etapa “Jóvenes creando futuro” deben cumplir los requisitos siguientes: ser mayor de 18 años, tener disponibilidad de tiempo (no estar estudiando), vivir en condiciones económicas difíciles y residir en los municipios de Soyapango, Tonacatepeque e Ilopango. La selección de los participantes se realiza según el cupo disponible.

FUSALMO realiza evaluaciones de trabajo, identificando indicadores exitosos o no exitosos y sobre eso plantean un nuevo ciclo. El programa se mide para cambio de mejora, basándose en el principio de calidad.

Luego, para FUSALMO es importante mantener un diálogo constante con los empresarios, conocer de cerca cuáles son sus necesidades. Por otra parte, en el proceso de selección, se consideran factores como la proactividad de los jóvenes. De esta forma, se busca que se le den oportunidades de empleo a los jóvenes que desean salir adelante.

El empleo seleccionado para los jóvenes que forman parte del programa, es un empleo digno, se verifica que la plaza proteja al joven empleado con prestaciones laborales. Finalmente, el empleo al cual se inserta el joven puede ser a tiempo completo, medio tiempo y siempre disponer con posibilidades laborales para quienes desean seguir estudiando.

Resultados alcanzados

- Anualmente son atendidos más de 4,500 niños, adolescentes y jóvenes beneficiados anualmente mediante formación integral en tecnologías educativas, deporte, cultura de paz, atención psicológica.
- Desde 2008 a la fecha más de 5,000 jóvenes y docentes certificados en Microsoft Office Specialist, Microsoft Technology Associate y Microsoft Certified Educator.
- Del 2008 al 2018, 738 jóvenes insertados laboralmente con conocimientos básicos en ofimática.
- Se fomenta el emprendimiento tecnológico (3 emprendimientos identificados).

- Protagonismo en concursos nacionales e internacionales en nuevas tecnologías. 10 concursos nacionales y 1 concurso internacional.
- Jóvenes creando futuro ha insertado laboralmente a más de 600 jóvenes.

Factores de éxito

En la práctica de FUSALMO se destacan factores de éxito importantes para una educación flexible para los jóvenes. Tal como se ha podido presentar anteriormente, los jóvenes reciben acompañamiento a lo largo del proceso de participación en la práctica. A través del enfoque STEAM, FUSALMO ofrece servicios innovadores, flexibles y amigables para los jóvenes. A través de todos los equipos tecnológicos se incluye el fortalecimiento de habilidades para el siglo XXI y de habilidades de vida/empleo (pertinentes tanto para la vida como para el empleo). Igualmente, las mujeres forman parte de su programa, destacando que el porcentaje de participación de mujeres jóvenes es del 50% o más. Finalmente, FUSALMO realiza un abordaje integral y crea vínculos entre la educación y el empleo, al tener diálogos con las empresas, se crean relaciones de confianza y cooperación y así se garantiza que la demanda laboral se corresponda con la oferta, a través de los perfiles de los jóvenes, que están capacitados tanto a nivel formativo como a nivel de habilidades para la vida.

FUSALMO considera que, generalmente, el desafío de colocación de mujeres jóvenes es encontrar un empleo digno donde sean valoradas, respetadas y contratadas por sus capacidades. Es importante señalar que FUSALMO tiene una temática de género implementada.

HONDURAS - PROGRAMA APOYO A MIGRANTES RETORNADOS. APOYO A MICROEMPRESARIOS. COMISIÓN DE ACCIÓN SOCIAL MENONITA⁸⁷

Antecedentes:

De acuerdo con reportes recientes del último informe de la Cancillería a través del Observatorio Consular y Migratorio de Honduras (CONMIGHO) la deportación de hondureños aumentó un 13,2 % entre enero y febrero de 2019 (entre esos mismos meses fueron deportados 11.082 hondureños frente a los 9.792 del mismo periodo de 2018).

Instituciones como el Foro Nacional para la Migración en Honduras (FONAMIH, s.f.) indican que la población con mayor inclinación a la migración está constituida por jóvenes entre 18 y 32 años. Según datos de esta institución, aproximadamente son 100,000 personas las que salen del país anualmente, de las cuales el 71 % son jóvenes.

El Gobierno posee altos desafíos para dar respuesta y atención integral a esta problemática. Por lo que la intervención por otros actores se considera importante.

Los jóvenes participantes proceden de familias de escasos recursos económicos que en su mayoría sobreviven con menos de un dólar diario, hogares desintegrados, de zonas con altos índices de violencia e inseguridad quienes en muchos casos han tomado la ruta migratoria como un recurso para escapar del contexto que les rodea y de la falta de oportunidades en el país que los ha visto nacer y crecer.

La instancia de cooperación es: ELCA (Iglesia Evangélica Luterana en América), CCM Comité Central Menonita, Fundación Pestalozzi, KIND.

Objetivos:

La práctica está dirigida a:

- Las personas participantes directas del proyecto son niños, niñas, jóvenes de 12 a 18 años y hombres y mujeres en edades de 19 a 31 años , al igual que núcleos familiares de retornados residentes en los 20 municipios de tres departamentos (Yoro, Santa Bárbara, y Cortes) este último continúa siendo la zona de mayor expulsión y retorno de migrantes en el país.
- Los beneficiarios indirectos son las familias de los jóvenes migrantes hombres y mujeres.

⁸⁷ Para más información, visitar: <https://www.casm.hn/>

El objetivo de la práctica es desestimular la migración irregular mediante la transformación del entorno socioeconómico de las familias de migrantes retornados(as), impulsando la reinserción social y la mejora de la calidad de vida.

Metodología:

El proceso va en tres niveles:

Asistencia humanitaria

- En este momento de inscripción, se atienden las necesidades básicas de los jóvenes, se obtiene información a través de entrevistas, se completa un formato de ficha que contiene información que lleva a identificar conocimientos, potencialidades, si tienen recursos, niveles de escolaridad, edad, miembros de familia, lugar de origen, etc.

Proceso de promoción humana.

- Los jóvenes en esta etapa desarrollan capacidades técnicas y emocionales.
- Igualmente se identifica:
 - > Inserción educativa
 - > Inserción técnica

Fomento de la organización de jóvenes para buscar el cumplimiento de sus derechos.

- Los jóvenes aprenden a organizarse entre ellos para impulsar y promover iniciativas para garantizar un cumplimiento de sus derechos y evitar depender siempre del acompañamiento institucional, constituyéndose en jóvenes líderes.

El modelo de intervención, cuyo objetivo es fortalecer el involucramiento del municipio en general de cara al fenómeno migratorio, se realiza a través de:

Fortalecimiento de capacidades de gobiernos locales.

Procesos de descentralización de desarrollo local.

Los criterios de selección son: jóvenes entre 12-32 años. En este grupo poblacional, los jóvenes se dividen en 2 grupos:

1. Jóvenes entre 12-18, se les apoya a que se reinseren en sistema educativo formal.

2. Jóvenes 18-32 se les apoya en el desarrollo de iniciativas microempresariales. Con estos jóvenes se hace un proceso de intervención e inscripción en cursos técnicos vocacionales.

Los jóvenes de 12-18 años cuentan con el programa “Regreso, aprendo, me quedo”. Con este proyecto se aporta al proceso de adaptación curricular de niveles de 7-9° grado. Es un proyecto piloto que permite la reinserción de jóvenes o la inclusión de jóvenes que han abandonado los estudios, estos jóvenes son retornados y deben reintegrarse a centros educativos. El programa se hace a través de alianzas con la Secretaría de Educación, y se realiza promoción para que estos jóvenes retornen al sistema educativo.

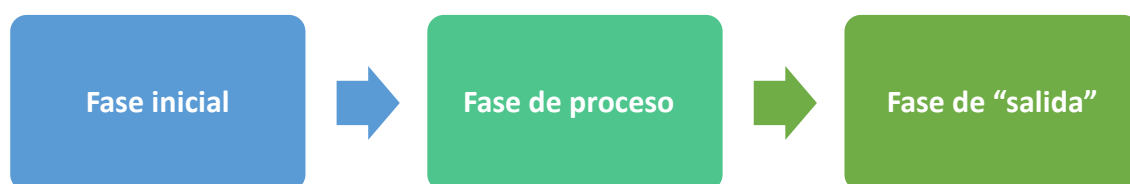
Con relación a la formación técnico vocacional, en su mayoría, esta parte tomando en cuenta el perfil de los jóvenes inscritos. La mayoría, el 50% o más, solamente cuentan con educación primaria. A los jóvenes les llama la atención tener una formación porque consideran gratificante tener su primer diploma y abrirse oportunidades para trabajar en empresas o tener conocimientos para iniciar un emprendimiento.

A lo largo de la implementación, se han identificado centros educativos o centros de formación técnico vocacional para firmar convenios para la inscripción de los jóvenes. En ese proceso – las fases -, es importante, para CASM que el joven pueda tener todos los insumos necesarios para su educación. El programa cubre los costos de matrícula, mensualidad, uniformes y transporte. Los cursos de formación son intensivos y de corto plazo, y se procura sean impartidos durante los fines de semana, esto en razón que hay jóvenes que estudian durante la semana y otros trabajan de manera permanente, por lo que la flexibilidad es clave.

En el tema de seguimiento y acompañamiento a los jóvenes durante la participación de la práctica, se identifica la asistencia a los cursos dando un seguimiento personalizado.

El monitoreo se realiza, por ejemplo, a través de llamadas telefónicas. Se identifica si tienen dificultades para asistir al curso asignado y se busca integrarlo en otros talleres que se acoplen a sus horarios y necesidades.

La línea de tiempo de acciones del Programa tiene:



La participación del joven en el programa dependerá de las habilidades o competencias empresariales previas que tenga el joven, sino se forman a nivel técnico y empresarial para que luego puedan emprender de acuerdo con lo que aprendieron o según las oportunidades de mercado que exista en sus comunidades de origen.

Resultados alcanzados:

- El proceso del Programa en que se incluye a los jóvenes migrantes retornados es integral y cada etapa ha sido importante para el cumplimiento de logros en cuanto al establecimiento de sus negocios. Se han establecido 65 negocios desde el año 2016 hasta la fecha manteniéndose el 60%.
- Establecimiento de alianzas estratégicas para garantizar la sostenibilidad.
- CASM está integrada en mesas técnicas de trabajo, en las cuales también se encuentran varias organizaciones que tienen como fin el involucramiento de los jóvenes en el área de emprendimiento.
- Fortalecimiento de competencias empresariales y empoderamiento de los jóvenes.
- Mayor arraigo en permanecer en el país al tener nuevas maneras de afrontar la vida y generar ingresos familiares.

Estos últimos dos impactos, CASM los ha corroborado a través de seguimiento a los jóvenes con grupos focales, visitas in situ y entrevistas para la verificación de resultados alcanzados.

Lecciones aprendidas

Dentro de las lecciones aprendidas que CASM ha identificado, se pueden destacar:

- Los jóvenes mayores de edad y con responsabilidad, son los que más aprovechan y valoran la oportunidad brindada.
- En el rubro de alimentos se encuentran los emprendimientos con mayores probabilidades de mantenerse en el mercado, ya que satisfacen una necesidad básica de la población.
- Cada etapa del programa ha sido determinante para identificar y formar aquellos jóvenes con el potencial para ser emprendedores.
- La falta de capital de trabajo - capital a mediano plazo - a veces es una limitante para los emprendedores ya que no pueden acceder fácilmente a préstamos bancarios, en vista que la organización solamente les da un capital semilla inicial.

Factores de Éxito

La práctica de CASM cuenta con factores de éxito importantes en su implementación. El grupo meta de la práctica de CASM son jóvenes que han sido retornados a su país de origen, por lo que al regresar al país no cuentan con posibilidades inmediatas para tener una reinserción adecuada, por lo que el programa de CASM les brinda una oportunidad para iniciar su reintegración de manera acompañada. Igualmente, existe una cooperación interinstitucional para garantizar el éxito de la implementación de la práctica.

A través de la implementación de la práctica de CASM, los jóvenes reciben acompañamiento a lo largo de la participación en la práctica; acceden y culminan exitosamente su participación en el programa; existe una vinculación con el mundo laboral. Igualmente, a través de la posibilidad de formar parte de los jóvenes líderes, los jóvenes cuentan con la posibilidad de invertir – en sentido amplio – en sus comunidades de origen, para brindar valor agregado a sus comunidades y promover cohesión social y sentido de pertenencia en ellas.

GUATEMALA - INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL- EMPRESAS INCLUSIVAS. CENTRARSE⁸⁸

Antecedentes:⁸⁹

El Centro para la acción de la responsabilidad social empresarial en Guatemala, CentraRSE es un aliado estratégico para implementar la Responsabilidad Social Empresarial y mejorar la competitividad de las empresas que se encuentran desarrollando modelos innovadores de gestión empresarial. Fundada en el año 2003, CentraRSE es hoy una organización que cuenta con más de 100 empresas asociadas que pertenecen a más de 20 sectores y subsectores productivos del país y dan empleo a 150,000 familias; convirtiéndose en la coalición de empresas promotoras de la RSE más influyente del país y una de las más importantes a nivel regional

CentraRSE se ha enfocado en ser un aliado estratégico para el sector empresarial apoyando a implementar en Guatemala una cultura de Responsabilidad Social de manera integral que surja de un compromiso genuino, generando impactos positivos. CentraRSE busca fomentar en las empresas la innovación en la búsqueda de talento, sin que afecten factores como prejuicios y estigmas y de esa cuenta ofrecer empleo digno con apego a los derechos humanos.

Objetivos

¿Qué es una empresa inclusiva?

De acuerdo con CentraRSE, “Una empresa inclusiva es una empresa diversa, que adquiere una serie de valores que se convierten en parte de la cultura donde se atraen talentos diversos para conformar equipos dinámicos, fomentando así el desarrollo integral de las personas.”

El objetivo del programa es brindar a las empresas herramientas que le permitan mejorar sus procesos de reclutamiento y selección de personal para mejorar su gestión humana, favoreciendo así al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dentro de los beneficiarios de las empresas inclusivas existen diferentes grupos⁹⁰, entre los cuales destacan los jóvenes considerados en situación de riesgo.

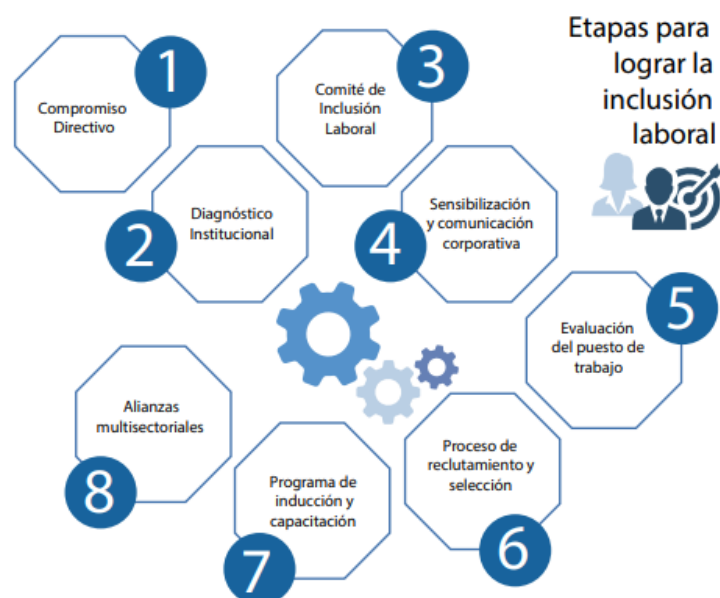
⁸⁸ Para mayor información, visitar: <https://www.centrase.org/>

⁸⁹ <https://www.centrase.org/Seccion/56/Sobre-CentraRSE.html>

⁹⁰ Personas con discapacidad, Adultos mayores en capacidad de trabajar , Mujeres género, Población LGBTI, Diversidad de origen étnico (pueblos indígenas), Migrantes retornados.

Metodología⁹¹

La metodología implementada por CentraRSE ha sido la siguiente:



Las etapas se pueden describir de la siguiente manera:

1. Compromiso Directivo

Objetivo de esta fase: Lograr que la alta dirección conozca, se sensibilice y se comprometa a impulsar una cultura de inclusión dentro de la empresa validando además los recursos necesarios para la implementación

2. Diagnóstico Institucional

Objetivo de esta fase: Generar información a través de ejercicios de autoevaluación para conocer el estado actual, las limitantes y las acciones con potencial de mejora en materia de inclusión laboral.

3. Comité interno de Inclusión Laboral

Objetivo de esta fase: Conformar el comité de Inclusión Laboral que será el responsable de impulsar e implementar las acciones del programa.

El objetivo principal del comité es que los colaboradores que lo integren apoyen a implementar la iniciativa de inclusión en todas las áreas de trabajo haciendo de la inclusión una estrategia integral y transversal en la empresa.

4. Sensibilización y comunicación corporativa

Objetivo de esta fase: Definir los mensajes clave y canales de comunicación a utilizar para la comunicación constante respecto al programa de Inclusión Laboral.

⁹¹ Información e ilustración extraída de Boletín de información de CentraRSE, proporcionado por la gerente de programas empresariales, Karla Toledo.

5. Evaluación de los puestos de trabajo

Objetivo de esta fase: Realizar una revisión y actualización de los puestos de trabajo para contar con descriptores de puesto que permitan identificar las habilidades y competencias necesarias y evitar caer en discriminación en el proceso de contratación.

6. Proceso de reclutamiento y selección

CentraRSE considera que cuando una empresa es percibida como un lugar óptimo para trabajar los empleados o los potenciales candidatos perciben la excelencia de la cultura empresarial y de las políticas y procesos de recursos humanos, esto sin duda atraerá a más candidatos y con mayor diversidad entre ellos.

Es importante que, además que los documentos, materiales y formatos que se utilizan para la descripción de un puesto sean adecuados, la persona responsable de desempeñar la tarea de reclutar sea un “reclutador incluyente.

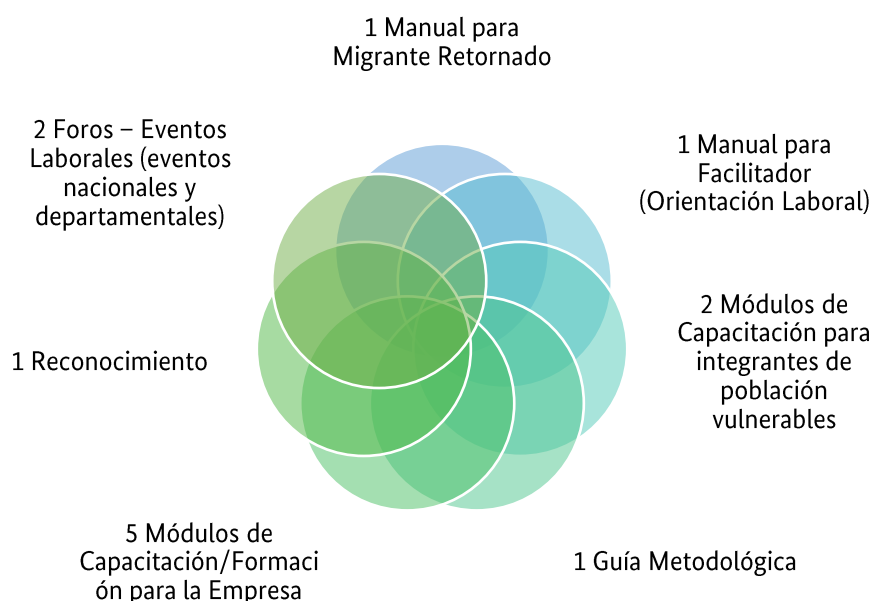
7. Programas de inducción y capacitación

Los talleres de sensibilización y concienciación en las empresas buscan generar un clima de empatía y de desmitificación sobre la diversidad y la inducción inicial es una plataforma muy provechosa para incorporar temas asociados a la inclusión laboral para asegurar que desde el primer contacto con la empresa y compañeros como nuevo colaborador se dimensione el compromiso que la empresa tiene con la Inclusión Laboral.

8. Alianzas multisectoriales

Sin duda alguna derribar barreras culturales, sociales y arquitectónicas dentro de la cultura y estructura de una empresa es un reto grande, sin embargo, para potencializar los resultados esperados es esencial buscar alianzas estratégicas con otras instituciones y asociaciones que tengan experiencia y conocimiento en el tema buscando crear soluciones e iniciativas conjuntas.

Por otro lado, las herramientas brindadas por CentraRSE a las empresas inclusivas son los siguientes:



Para CentraRSE⁹², “las empresas son actores sociales clave para que las sociedades logren un índice de desarrollo humano óptimo y exista progreso social, desde el punto de vista sostenible la empresa debe tener dentro de sus ejes de acción la preservación y el cuidado del medio ambiente, generar crecimiento económico y social. Además, se encuentran en la búsqueda de los mejores prospectos de empleados, capaces de cumplir con exigencias enfocadas a la innovación, el cambio tecnológico, la automatización, nuevos modelos de empresas y de empleos, movilidad en las funciones a cumplir y conocimientos diversos que aporten valor a sus funciones”

Es por ello que CentraRSE ha desarrollado, en el marco del programa de empresas inclusivas, una serie de capacitaciones de acompañamiento a las empresas participantes. En estas capacitaciones se brindan herramientas para implementar políticas de derechos humanos, que vayan más allá de la política de recursos humanos.

Resultados alcanzados

Dentro de los resultados alcanzados por la práctica se pueden destacar los siguientes:

- Se presentaron 30 casos – empresas – que constituyen buenas prácticas en Inclusión Laboral.

⁹² Información extraída de: <https://www.centrase.org/Blog/Articulo/279/Reconocimiento-Empresas-inclusivas-Segunda-edici%C3%B3n-2019.html>

- 152 empresas socializadas en el Tema de Inclusión Laboral y Social. Esto se considera un resultado alcanzado porque muestra que la promoción de la inclusión laboral de los jóvenes ha tenido una recepción en las empresas involucradas.
- 3 Eventos Laborales (1 en Ciudad de Guatemala, 2 en Departamentos-Quezaltenango y Escuintla) donde se logró reunir a empresas involucradas en la temática.

Reconocimiento para las empresas

El tema de la inclusión en el seno de las empresas es un reto, porque cuesta obtener apertura de las empresas para aceptar jóvenes vulnerables, entonces el reconocimiento es para animar a las empresas a seguir trabajando en el enfoque de la inclusión. En el año 2019, se realizó un evento denominado: “Reconocimiento Empresas inclusivas. Segunda Edición. 2019”. El objetivo primordial del reconocimiento fue dar valor a las buenas prácticas de las empresas y hacer un llamado a todo tipo de empresas tanto pequeñas como medianas y grandes que se pueden crear espacios dignos de inclusión laboral, [dado que] esto conlleva la dignificación de las personas, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias. Para que las empresas pudieran concursar con sus programas de inclusión laboral para hacerse acreedoras del reconocimiento Empresa Inclusiva, debieron pasar por un proceso de capacitación y haber cumplido al menos seis de los ocho pasos establecidos en la Guía de Empresas Inclusivas, además de haber completado los requisitos en las bases del reconocimiento.⁹³

Hasta hoy, se seleccionaron siete casos ganadores para el Reconocimiento de Empresas Inclusivas.

Dentro de las lecciones aprendidas que CentraRSE ha identificado, se pueden destacar:

- Existe un desafío relacionado al desarrollo de políticas vinculadas a la temática.
- Es necesario realizar un diálogo sostenible con las empresas para comprender las necesidades de parte de ellas en todo el espectro de temas relacionados con la inclusión laboral de los jóvenes y poblaciones vulnerables.
- Es importante implementar capacitaciones de acompañamiento a las empresas en donde se den herramientas para que estas implementen en su

⁹³ <https://www.centrase.org/Blog/Articulo/279/Reconocimiento-Empresas-inclusivas-Segunda-edici%C3%B3n-2019.html>

seno políticas de recursos humanos eficientes y sostenibles, y – más allá - una política de derechos humanos.

Factores de Éxito

CentraRSE, a través de su práctica, realiza un enfoque en la demanda y las necesidades de las empresas, las capacita, destacando un trabajo coordinado entre instituciones involucradas y una colaboración con las empresas a lo largo del proceso. Se ofrecen servicios innovadores, flexibles y amigables a la hora de trabajar tanto con las empresas como con los jóvenes, dado que existe un acompañamiento a ambos actores participantes, esto se realiza durante todo el proceso y existe una vinculación directa con el mundo laboral para que los jóvenes formen parte de manera digna.

Es por lo que se considera pertinente destacar que el abordaje realizado en la relación con las empresas es a través de un enfoque dinámico y continuo. El grupo meta de CentraRSE son empresas comprometidas con la temática y este elemento resulta importante para los abordajes necesarios de esta.

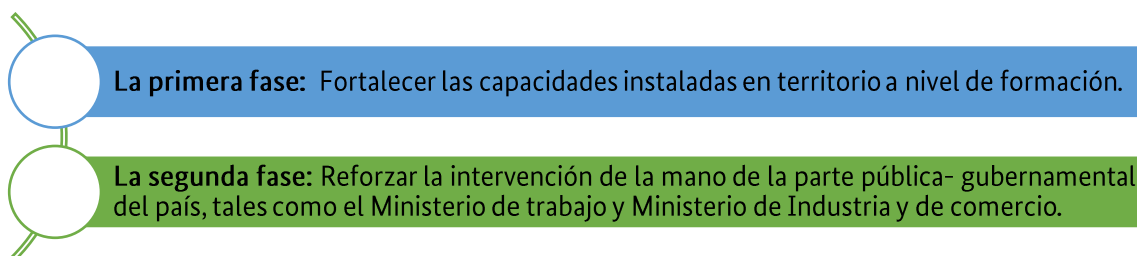
La iniciativa de CentraRSE, de realizar una promoción y concientización para las empresas con el fin de fomentar políticas de derechos humanos, es un elemento que se considera innovador y necesario para cambiar los abordajes en la temática de la inserción laboral.

**REPÚBLICA DOMINICANA - “EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE JÓVENES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN, ESPECIALMENTE MUJERES, DEL ÁMBITO RURAL Y ÁREA FRONTERIZA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA”
CESAL DOMINICANA⁹⁴**

Antecedentes:

CESAL está presente en República Dominicana desde hace muchos años. La estrategia de CESAL, en la región suroeste en el país arranca en 2008. La intervención de CESAL Dominicana ha sido a través de distintos programas⁹⁵, con diferentes donantes, entre ellos la comunidad autónoma de Madrid, España.

Su intervención se puede dividir en diferentes fases:



En el marco de la última fase se ha implementado el programa *“Empoderamiento económico y social de jóvenes en situación de riesgo de exclusión, especialmente mujeres, del ámbito rural y área fronteriza de la República Dominicana”*.

Este programa ha tenido como población meta:

- Jóvenes de 18 a 30 años en situación de vulnerabilidad (condición de vulnerabilidad: no estudia; no trabaja; no presenta formación ocupacional acreditada/certificada anterior; y presenta baja experiencia profesional formal e informal).

Criterios de selección priorizados:

- Mujer (en el caso de los componentes relativos a la formación ocupacional y la mejora de las condiciones de empleabilidad, se tendrá en cuenta un criterio cuantitativo de discriminación positiva hacia el colectivo de mujeres: al menos el 60% de los destinatarios/as deberá ser mujer).
- Mujer del ámbito/zona rural.

⁹⁴ Para más información de la institución, visitar: <https://www.cesal.org/dominicana>

⁹⁵ Han realizado diferentes programas tales como: “Programa de mejora de educación, capacitación laboral e iniciativas microeconómicas con especial atención a la realidad migratoria de la Región Sur” (2008-2011); “Implementación de 2 aulas-taller de formación técnico-profesional en el Centro Politécnico de nueva creación en Vicente Noble (República Dominicana)” (2010); “Mejorar las condiciones de adaptación al cambio climático y el Sistema de Reducción de Riesgos de Desastres en los municipios Vallejuelo y El Cercado de la provincia San Juan, República Dominicana (2018-2019), etc. Para más información, visitar: <https://www.cesal.org/dominicana/>

- Mujer: Jefa de hogar con cargas familiares (hijos/as) y condición de familia monoparental.
- Mujer: Jefa de hogar con cargas familiares (hijos/as) y condición de familia nuclear.

El proyecto se desarrolló en el municipio de **Vicente Noble, Provincia de Barahona**, para afrontar la necesidad de mejorar las oportunidades para que los y las jóvenes accedan a un empleo digno en condiciones de equidad y sostenibilidad, con especial atención a las mujeres. Para ello, el proyecto reforzó las capacidades de los y las jóvenes, tanto a nivel técnico como a nivel personal, ofreciéndoles capacitación y seguimiento, para insertarse en el mundo laboral y poder mejorar sus fuentes de ingreso, de tal manera que les permitan cubrir sus necesidades básicas y mejorar sus condiciones de vida, con énfasis especial en las mujeres, teniendo en cuenta los datos estadísticos que señalan: “...El bajo capital humano de los jóvenes y la escasa generación de empleos hacen que la tasa de desempleo juvenil -28.1%- sea más del doble que la de los adultos -13.3%- y estas dos condiciones afectan en mayor proporción a las mujeres jóvenes, especialmente en el ámbito rural, debido a factores tradicionales y culturales, a la estructura productiva y al limitado desarrollo tecnológico. Todo ello deja en condiciones de extrema vulnerabilidad a los jóvenes, y especialmente a las mujeres jóvenes, que no alcanzan una autonomía económica, no tienen acceso a ingresos ni a protección social -Censo 2010”.

Para CESAL Dominicana, estas condiciones socioeconómicas ponen de manifiesto “la necesidad de implementar políticas orientadas a promover la empleabilidad juvenil y mejorar la calidad de vida de la población joven”.

El municipio de Vicente Noble carece de iniciativas que fomenten el empleo en condiciones de equidad y sostenibilidad o programas externos que den respuesta a la necesidad de mejorar las oportunidades de acceso al mundo laboral en condiciones de igualdad para jóvenes en situación de riesgo de exclusión social, especialmente mujeres.

Objetivos:

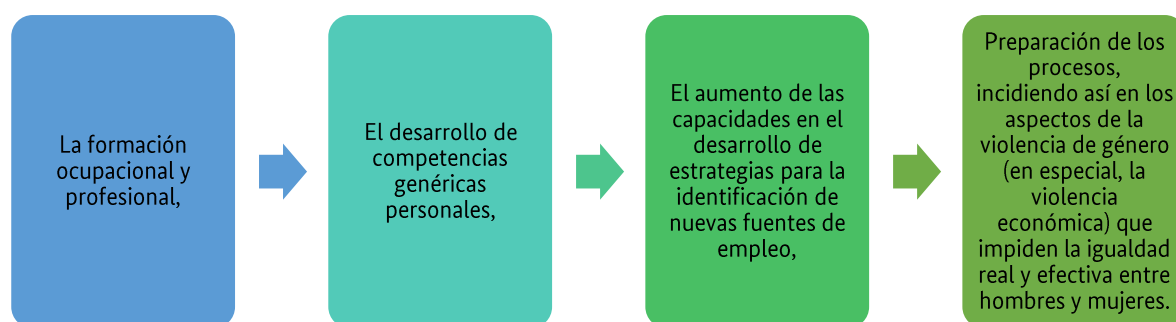
Los objetivos del programa son:

- Contribuir a asegurar el acceso igualitario de jóvenes en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, a una formación técnica, profesional y de calidad que permita acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

- Mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad para jóvenes en situación de riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, en Vicente Noble.

Metodología:

Para alcanzar los objetivos anteriormente planteados, CESAL Dominicana implementó la siguiente metodología:



A través de la metodología planteada realizó las siguientes actividades:

- Reuniones con diferentes actores para difundir la oferta formativa y ocupacional, de cara a poder llegar al máximo público posible.
- Realización de 2 actividades al aire libre (zumbaton o aeróbicos) en dos barrios del municipio de Vicente Noble, con el objetivo de captar la atención de la población vulnerable, especialmente mujeres.
- Identificación de las fichas de preinscripción para seleccionar y matricular a los y las jóvenes interesados en formarse durante los cursos de capacitación.
- Desplazamientos a diferentes establecimientos de venta de mobiliario de estancia infantil con la finalidad de cotizar para garantizar que la población de jóvenes vulnerables con hijo/as pueda tener mayor facilidad de acceso a los cursos con este servicio.
- Coordinación frecuente con el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), para identificar los perfiles y el programa de cara a fortalecer a cada grupo y de forma individual. Visitas de coordinación y seguimiento con representantes del empresariado dominicano en el sector de la hostelería y restauración para poder llevar a cabo la estrategia de colaboración y posicionamiento ante el sector privado dominicano, (firma de convenios de colaboración entre el Centro de Formación Sor Vicenta Segura, CESAL y las respectivas empresas).
- Firma de 4 acuerdos con empresas dominicanas para organizar y celebrar las *Máster Class* en el ámbito de la hostelería y la restauración en coordinación

con los principales restaurantes del país con énfasis en los productos locales para la disminución de la huella ambiental.

- Coordinación sistemática con el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), para la puesta en marcha del proceso de Validación Ocupacional (VO).
- Visitas de Coordinación con empresas dominicanas para que se unan mediante acuerdo firmado en el programa de orientación laboral a través de las áreas de Recursos Humanos (RRHH) respectivas.
- Firma de 6 acuerdos con empresas dominicanas para que se unan al programa de orientación laboral a través de las áreas de Recursos Humanos (RRHH) respectivas.
- Evaluación diagnóstica y capacitación de las y los participantes de los cursos de formación durante el programa de habilidades para la vida mejorando así las competencias para el desarrollo en el mundo laboral.
- Desarrollo de un programa de formación para la orientación laboral aplicado a la búsqueda de empleo.
- Asesoría y acompañamiento para el emprendimiento.
- Capacitación en tecnologías de información y comunicación (TIC) para mujeres.
- Visitas de coordinación con el Ministerio de la Mujer para la incidencia en la promoción de la igualdad como estrategia para combatir la discriminación contra las mujeres, especialmente, en el ámbito laboral.
- Visitas de coordinación a las escuelas y liceos para la firma de acuerdos de colaboración entre el Centro Sor Vicenta Segura y las mismas con el objetivo realizar charlas en temáticas clave vinculadas a la situación de violencia de género contra la mujer en República Dominicana.
- Capacitación sobre los principales conceptos y problemáticas de la desigualdad de género a un grupo de 22 jóvenes multiplicadores/as de los Centros Educativos de Vicente Noble.
- Realizadas las réplicas de la formación y conocimientos a los jóvenes estudiantes de los centros educativos del municipio de Vicente Noble.
- Los jóvenes del municipio de Vicente Noble llevan a cabo una campaña de incidencia a nivel provincial para la promoción de la igualdad de género.

Resultados alcanzados

Dentro de los resultados alcanzados por el programa se pueden resaltar el refuerzo para el empoderamiento económico y social de jóvenes en situación de riesgo de exclusión. CESAL Dominicana ha trabajado en el año 2019 con 105 estudiantes (72 mujeres y 32 hombres) que han finalizado los cursos de formación ocupacional y profesional en el Centro Sor Vicenta Segura del municipio de Vicente Noble,

Provincia Barahona, pertenecientes al sector vulnerable, capacitándose específicamente en cuatro (4) cursos de cocina básica, respondiendo a criterios de selección previamente establecidos, así como en el programa de habilidades blandas.

Además, se ha logrado que el propio centro ponga en marcha otros dos cursos en este sector: uno de bocadillos (10 mujeres y 8 hombres) y otro de repostería (15 mujeres y 4 hombres).

Para implicar a representantes del empresariado dominicano en el sector de la hostelería y restauración a las acciones del proyecto, se han llevado cabo: tres (3) Máster Class en coordinación con 4 de los principales Hoteles de Santo Domingo y Barahona (Región Enriquillo), cumpliéndose así con el doble propósito de, por un lado, sumar al empresariado a formatos de formación innovadores, donde la formación reglada se ve complementada por acciones con alto valor agregado y más cercanas al mundo real; y, por otro lado, promover a los jóvenes con los que han trabajado (población vulnerable) ante empresas destacadas del sector (intermediación).

Igualmente, CESAL Dominicana conversó y socializó sobre el proyecto a los actores de la región Enriquillo, tales como:



autoridades locales y regionales;



empresas



centros educativos.

Además, se han realizado actividades de ocio y deporte para llegar a una parte del municipio de Vicente Noble que no conocía el centro ni las oportunidades que ofrece.

Para mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral, como prioridad CESAL Dominicana fortaleció los horizontes de los estudiantes mediante las formaciones en: aprendizaje, a través de un programa de desarrollo de las habilidades blandas, donde el objetivo fue fortalecer la comunicación, la forma de ser, el acercamiento a los demás, entre otras, que hacen que sea capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.

Igualmente, en el marco de esta iniciativa, se lanzó un programa de orientación laboral que a través de un manual diseñado especialmente para el perfil de población

vulnerable, y complementado con charlas impartidas por las empresas a cargo de su personal de recursos humanos, CESAL Dominicana logró que los/as estudiantes comprendieran el acceso al mercado laboral de primera mano, pasando por la primera capacitación, en el centro de formación Sor Vicenta Segura, dirigida por un chef experto, donde los estudiantes ponen en práctica lo aprendido durante las formaciones, y creando expectativas de acceder al mercado laboral mediante las estrategias aprendidas.

Para potenciar estos conocimientos de acceso al mercado laboral se les impartió conferencias en emprendimiento, bajo la premisa de “El nuevo paradigma laboral”. Además, se ha impartido de forma estratégica una serie de conferencias, basadas en las nuevas tendencias de las TICs en *Marketing y Branding Digital*.

Factores de éxito

En la práctica de CESAL Dominicana se pueden destacar diferentes factores de éxito que posibilitan una mayor inserción laboral de los jóvenes provenientes de contextos vulnerables.

Se ha identificado que el fortalecimiento de las habilidades para el siglo XXI está presente en la implementación. A través del programa, se ha implementado y fortalecido el trabajo coordinado entre instituciones de educaciones, de formación y de inserción.

El programa presenta un enfoque de género, dando prioridad a las mujeres en su grupo meta; y ha existido una inclusión gubernamental en la implementación, al trabajar en conjunto con el Ministerio de la Mujer; igualmente, trabajar temáticas de violencia de género permite no solo dotar de herramientas profesionales a este grupo poblacional sino también herramientas de formación para prevenir dinámicas perjudiciales contra la mujer.

Para CESAL Dominicana, el trabajar en una zona geográfica específica del país, a través de distintos proyectos y en especial, el proyecto desarrollado en la presente permite verificar una mayor sostenibilidad a largo plazo.

LAS PRÁCTICAS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

Para FUSALMO, la pandemia del Covid-19 ha hecho acelerar todo. FUSALMO, ha implementado la flexibilidad y sostenibilidad de su intervención, ha creado una herramienta llamada: “Plataforma transforma” y un cajero bancario. En la plataforma, ya hay 50 jóvenes formándose para insertarse en el mercado laboral. Los digitadores y los servicios de atención al cliente son rubros demandados por ellos. Se está formando en esa plataforma digital y virtualmente. Es un laboratorio dedicado a jóvenes de 7mo a bachillerato y que posteriormente se abrirá a términos de empleos, emprendimientos juveniles. No se imparten clases magistrales clásicas, sino que el joven se vuelve protagonista y el maestro es quien conduce al éxito y acompaña a los jóvenes.

Para CentraRSE, la responsabilidad social empresarial, se encuentra frente a un panorama retador debido al impacto de la pandemia del COVID-19, esto debido a la reactivación económica paulatina en Guatemala. Hay empresas como restaurantes, y pequeños empresarios que han tenido que cerrar sus operaciones. Entonces, se identifica una gran demanda de empleo, por un lado; y por otro lado, no existe una oferta laboral. Esto tiene un impacto directo en las intervenciones de CentraRSE porque la posibilidad para los jóvenes de realizar pasantías se encuentra inexistente. Ante la llamada “nueva realidad” de trabajar en la modalidad “home office” se considera un recurso condicionado porque existen desafíos de recursos para trabajar en esta modalidad.

Es por ello que se está cambiando la dinámica por la falta de movilidad en Guatemala. Del programa “Empresas Inclusivas” se ha migrado a una plataforma virtual. Esta plataforma virtual en la que se está trabajando es un centro de formación en línea. Se espera capacitar a los jóvenes para una inserción laboral desde esta plataforma. Esta iniciativa se está implementado de la mano de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Ayuda en Acción y Unión Europea.

ORIENTACIONES PARA TRANSICIONES EFECTIVAS DE LA EDUCACIÓN AL EMPLEO DE JÓVENES DE CONTEXTOS VULNERABLES

1. La formación técnico profesional y la inserción laboral forman parte de un mismo enfoque sistémico que deben ser abordados de una manera sinérgica, vinculada y conjunta.
2. En el marco de la inserción laboral, el acompañamiento debe darse en doble perspectiva: un acompañamiento a los jóvenes y también a las empresas para asegurar que ambas partes mantengan la perspectiva de valor agregado de su participación en el proceso.
3. Los espacios de vinculación entre los jóvenes y las empresas son propicios para conocer las necesidades de ambas partes dado que es importante analizar e identificar las necesidades actuales y contextuales del mercado.
4. Las currículas que corresponden a las dinámicas actuales de los mercados laborales tendrán un mayor valor agregado para un incremento de empleo sostenible.
5. Las formaciones para los jóvenes que incluyen un acercamiento práctico a las habilidades del Siglo XXI, fortalecen las posibilidades de los jóvenes para que puedan desarrollarse en posiciones innovadoras y sostenibles.
6. El proceso educativo – profesional perdura más allá de una obtención de una certificación y de un empleo.
7. Las alianzas público-privadas dan mayor garantía de impacto a largo plazo en las comunidades y en el empleo juvenil.
8. El enfoque de género es un pilar fundamental para la creación de empleos para los grupos vulnerables, tomando en cuenta que las niñas y mujeres son específicamente afectadas por la vulnerabilidad.
9. En las currículas escolares se deben tomar en cuenta las dinámicas importantes para facilitarles una base sólida, y así otorgarles habilidades básicas y técnicas para su futuro laboral. Eso implica capacidades técnicas tales como un buen uso tecnológico y todas aquellas que correspondan a las necesidades actuales de los mercados laborales.
10. Lo anterior es pertinente para las habilidades blandas son importantes para el mundo laboral, como por ejemplo la capacidad de control de emociones, trabajo en equipo, gestión de conflictos, capacidad de toma de decisiones, etc.

CONCLUSIÓN

La inserción laboral de los jóvenes provenientes de contextos vulnerables de la región SICA presenta diferentes desafíos que han sido estudiados a lo largo de los años. Esta inserción se ve condicionada por factores macroeconómicos, sociales y culturales que van influyendo de manera negativa o positiva en la inserción.

La vulnerabilidad va más allá de provenir de un contexto socioeconómico determinado. Elementos como la desintegración familiar, la violencia sistemática en las comunidades de origen, la deserción escolar, la falta de personas significantes en las vidas de los jóvenes son factores de riesgo, de expulsión y de debilitación de la cohesión social. Por otro lado, algunos factores clave que influyen de manera positiva y facilitan la inserción laboral de esta población son: el acompañamiento a lo largo de la participación en la práctica para los jóvenes; la existencia de un trabajo coordinado entre instituciones de educación, de formación y de inserción; el acceso y culminación de la participación en el programa/iniciativa de los jóvenes; la existencia de una colaboración con empresa a lo largo del proceso, la identificación e implementación de un enfoque en la demanda y las necesidades de las empresas; la existencia de una vinculación con el mundo laboral para adquirir habilidades correspondientes; los jóvenes logran dar un valor agregado a sus comunidades de origen; Las mujeres jóvenes tienen un porcentaje alto de participación; Se ofrecen servicios innovadores, flexibles y amigables y finalmente, se incluye el fortalecimiento de habilidades para el siglo XXI y de habilidades de vida/empleo (pertinentes tanto para la vida como para el empleo).

Los jóvenes se encuentran en una etapa de transición que se caracteriza por cambios constantes. Es por ello que, si no se brindan respuestas sostenibles a la problemática, esta seguirá persistiendo y agravándose. Lo anterior significa que la cohesión social se verá más fragmentada, los factores de expulsión se acentuarán y la brecha entre los grupos vulnerables – entre ellos, los jóvenes – acrecentará. Lo anterior es a causa de factores macroeconómicos, de violencia sistemática, de deserción escolar, por lo que la migración irregular seguirá siendo una dinámica atractiva para los jóvenes. Es por lo tanto imprescindible implementar abordajes abocados a acompañar a la juventud en esta etapa de transición, como, por ejemplo con la práctica de FUSALMO, los jóvenes reciben acompañamiento a lo largo del proceso de participación en la práctica.

Tomando en cuenta que la actual pandemia de COVID-19 ha incrementado el perfil de vulnerabilidad en grupos poblacionales, entre ellos los jóvenes, es una oportunidad para cambiar el enfoque de intervención en la temática, dado que el mundo virtual se ha vuelto la opción natural para que las organizaciones se comuniquen y sigan con la implementación de sus proyectos.

Fortalecer las habilidades del siglo XXI (*habilidades digitales, habilidades cognitivas avanzadas, habilidades relacionadas con la función ejecutiva y habilidades blanda o "socioemocionales"*) en los jóvenes, promover ofertas de formación para el uso del vasto espectro de herramientas digitales (TICS) y brindarles herramientas para acceder a "empleos desde casa" es una oportunidad de innovación. Para ello es recomendable señalar que esta oportunidad siempre se verá condicionada por factores externos, por ejemplo, el acceso al internet.

A lo largo de los años, a través de expertos e iniciativas gubernamentales con ayuda de la cooperación internacional se han realizado diferentes recomendaciones y esfuerzos para lograr que la inserción laboral, a través de la intermediación laboral y orientación vocacional, sea una realidad para los jóvenes. Sin embargo, si en las medidas implementadas no se fortalece un componente de gestión compartida de conocimientos, de sostenibilidad y cooperación interinstitucional, las medidas corren el riesgo de ser esfuerzos aislados.

La educación flexible cuenta con un espectro amplio de ofertas de capacitación. Es oportuno considerar a la Educación y Formación Técnico Profesional como un abordaje que garantiza la capacitación de los jóvenes tanto en habilidades blandas como en habilidades que se vinculen con el mercado laboral. Al mismo tiempo, ante la pregunta "¿Cuáles son las estrategias para conseguir la anuencia de las empresas de implementar un enfoque de derechos humanos y compromiso social como política empresarial?" Se considera que la formación a las empresas bajo un enfoque de derechos humanos, compromiso social, es un abordaje que puede generar impacto en la apertura de las empresas a los jóvenes. Las empresas, al vincularse con actores – intermediarios – poseen una alta probabilidad de obtener perfiles adecuados y capacitados para las posiciones necesitadas, que se traduce en una gestión y adquisición de personal de calidad, eficientes y sostenibles para la empresa.

Es por ello que se recomienda que las medidas que se implementen en esta temática se realicen bajo un enfoque sistémico, donde todos los actores involucrados son parte de la solución, cada uno desde su ámbito respectivo.

Los factores de éxito indicados anteriormente se consideran un elemento crucial en la sostenibilidad y valor agregado de toda práctica que se quiera implementar. La intervención basada en compromiso con las comunidades y no esfuerzos aislados puede ser la gran diferencia en los grupos meta. Ejemplos destacados de este abordaje son la intervención realizada por CESAL Dominicana, que identificando una zona específica de República Dominicana, ha implementado a lo largo del tiempo sus diferentes fases, brindando mayores beneficios a la población meta.

Finalmente, se considera importante que exista una gestión de conocimiento integral y continua en la temática para que las intervenciones de los diferentes actores tengan un sentido de coherencia y sostenibilidad.



ALTERNATIVAS



Secretaría de la Integración Social
Centroamericana

Por una Región SICA con inclusión, bienestar y equidad



SICA
Sistema de la Integración
Centroamericana