



EL PROGRAMA “JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO”: LA VOZ Y LA EXPERIENCIA DE SUS ACTORES.

UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Coordinación general

María de Ibarrola - DIE Cinvestav IPN

Investigadores/as

Enrique Pieck - INIDE UIA

Estela Ruiz - IISUE UNAM

Elena Torres - DIE Cinvestav IPN

M. Roxana Vicente – ITESM

Ivonne Cárdenas - DIE Cinvestav IPN

Junio 2024



Departamento de
Investigaciones
Educativas



María De Ibarrola. Doctora en Ciencias con Especialidad en Investigaciones Educativas, (Cinvestav IPN México, 1990). Es Investigadora de tiempo completo en el Departamento de Investigaciones Educativas del Cinvestav IPN México desde 1977. Sus líneas de investigación son problemas educativos y políticas públicas y las instituciones y los actores en las relaciones entre la educación y el trabajo, con atención especial a la formación escolar para el trabajo.

Enrique Pieck. Doctor en Educación (Instituto de Educación, Universidad de Londres). Es académico investigador del Instituto para el Desarrollo de la Educación de la Universidad Iberoamericana, Santa Fe, INIDE-UIA. Sus proyectos de investigación se han desarrollado en el marco de la línea de educación, trabajo y pobreza, tocando los ámbitos de la formación para el trabajo en sectores vulnerables, jóvenes y trabajo, educación de adultos, sistematización de experiencias, entre otras.

Estela Ruiz Larraguivel. Doctora en Ciencias Sociales (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco) Investigadora Titular B del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la UNAM. Líneas de investigación: Relaciones educación y trabajo, formación dual, curriculum y formación para el trabajo.

Elena Torres. Auxiliar de Investigación en el Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV) del IPN, desde 1998 a la fecha. Es Maestra en Pedagogía por la UNAM. Ha trabajado temas de políticas públicas en la educación superior en los sectores público y privado en México a partir de la década de 1980.

Ivonne Cárdenas. Es doctorante en el Die-Cinvestav en la línea de investigación sobre "trabajo, educación y jóvenes". Sus proyectos han estado orientados a la educación media superior, docentes y estudiantes. Ha sido docente en la UPN en licenciatura y posgrado.

Roxana Vicente. Doctora en Estudios Humanísticos por el Tecnológico de Monterrey. Profesora-investigadora de la Escuela de Humanidades y Educación del Tecnológico de Monterrey. Líder de la línea estratégica de Educación para el Desarrollo Sostenible en la región Ciudad de México. Sus líneas de investigación abarcan los temas de Ética para la transformación social, Formación para el Trabajo y Economía Solidaria.

Para citar este texto: De Ibarrola, M., Pieck, E., Ruiz Larraguivel, E., Torres, E., Vicente, R., Cárdenas, I. (2024). *El Programa "Jóvenes Construyendo el Futuro": la voz y la experiencia de sus actores. Una investigación cualitativa. Resumen ejecutivo.* México. DIE-Cinvestav-IPN / INIDE -UIA/IISUE -UNAM

Agradecimientos

Esta investigación se desarrolló por acuerdo de las y los investigadores participantes, y con el financiamiento que corresponde a los sueldos y apoyos académicos según la adscripción institucional de cada uno.

Los/as autores agradecen en particular a los/as responsables de los centros de trabajo participantes, sus tutores, aprendices y egresados, sin quienes esta investigación no hubiera sido posible.

Conservamos en todo momento el principio de confidencialidad que ofrecimos a lo largo de todo el proceso de investigación.

Las y los autores agradecen el apoyo del Consejo Coordinador Empresarial para el financiamiento de los contratos por servicios profesionales de dos de las investigadoras asociadas durante un año y su colaboración al permitirnos invitar a los centros conforme a su directorio de empresas participantes en el PJCF

Igualmente agradecen la colaboración de la 'Asociación de Jóvenes por un Trabajo Digno', para el acceso a su directorio de asociaciones participantes.

Las licenciadas Andrea Mejía y Larissa Ramírez llevaron a cabo múltiples tareas de apoyo al desarrollo de la investigación, mediante su trabajo de servicio social en el Departamento de Investigaciones Educativas.

RESUMEN EJECUTIVO

Desde el momento de su presentación oficial como uno de los objetivos prioritarios de la 4T, el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro se perfilaba como un indispensable objeto de investigación para quienes hemos construido un currículum profesional con base en el estudio de la formación de los jóvenes para el trabajo.

En efecto, el Programa:

- Se orienta a la solución de uno de los problemas nacionales e internacionales más importantes de nuestra época: los jóvenes sin escuela y sin trabajo, con especial atención a los jóvenes en situación de pobreza y vulnerabilidad en zonas marginales.
- Cambió la denominación negativa de “ni ni”, que se había instalado como denominación popularizada en los medios de comunicación, por una denominación muy positiva y optimista: Jóvenes *construyendo* su futuro
- Se enfoca hacia un objetivo muy valioso: desarrollar las habilidades laborales que permitirán a los jóvenes una inclusión en el mundo del trabajo
- Propone una estrategia muy original para enfrentar y solucionar el problema: hasta un año de experiencia laboral en algún centro de trabajo, que ofrecerá a los jóvenes un programa personalizado de capacitación y un tutor
- Garantiza a los jóvenes una increíble cantidad de condiciones positivas: una beca, equivalente a un salario mínimo mensual, hasta por 12 meses, seguridad social, una constancia de la experiencia de trabajo, relación con el servicio nacional de empleo y una variedad de actividades culturales, en particular a distancia.
- Está operado exclusivamente por la Secretaría del Trabajo, sin interferencia, colaboración o coordinación con el sistema educativo, las instituciones formales de capacitación para el trabajo ni las instancias oficiales de certificación de competencias laborales

- Ofreció desde el inicio una cobertura nacional sin restricciones: todos los estados, y todos los municipios y localidades del país; todos los jóvenes que se encontraran sin escuela ni trabajo y todos y cualquier tipo de centro de trabajo en el país.
- Es una política que ha contado con los procedimientos legales, presupuestales e institucionales para su puesta en operación
- Ha convocado a todo tipo de centro de trabajo a participar; una política que se basa en una amplísima participación de la iniciativa privada, y acepta la cuantiosa presencia de las Pymes y las microempresas de todo el país como participantes activos de la solución.

Desde el comienzo de la operación del PJCF, sin embargo, consideramos la incidencia/ presencia de grandes obstáculos a su desarrollo, tal como se podrían prever por el estado del conocimiento sobre jóvenes, formación, trabajo, formación en y para el trabajo. Consideramos por tanto que el PJCF ignora o descuida:

- Las enormes diferencias culturales y desigualdades socioeconómicas de los jóvenes, su escolaridad previa, sus trayectorias laborales, relacionadas con las zonas donde habitan, sus intereses como jóvenes
- Las desigualdades estructurales y la heterogeneidad de los centros de trabajo del país y de los territorios en los que se localizan
- Ignora los límites del aprendizaje de conformidad con la situación en la que se propone esa capacitación y la enorme variedad de “situaciones de aprendizaje” con las que los distintos centros de trabajo pudieran atender a los jóvenes: los *límites del aprendizaje situado* y de las posibilidades pedagógicas de los tutores propuestos, situaciones de trabajo muy precarias, tutores sin ninguna experiencia pedagógica, o muy complejas y exigentes, según los centros de trabajo.
- Considera la falta de experiencia de trabajo como la causa por excelencia de la falta de empleo o trabajo de los jóvenes, descartando la enorme complejidad de la creación de fuentes de trabajo y de las relaciones que se establecen entre formación y trabajo.

- Descarta la participación del sector educativo, en particular los centros e institutos de capacitación para el trabajo y la importancia de una certificación oficial de las competencias laborales.

La importancia del programa y su trascendencia posible, tanto como política pública, como desde el punto de vista de una innovación en las estrategias institucionales que se han llevado a cabo para formar a los jóvenes para el trabajo e incluirlos en el mercado laboral, justifica la propuesta de llevar a cabo una investigación sistemática, teórica y metodológicamente fundamentada, capaz de aportar resultados válidos que permitan conocer y analizar el programa y contribuir a su mejoramiento. Esta investigación resulta de interés fundamental para los múltiples actores que han participado en el mismo: la coordinación del Programa, los empresarios organizados, las ONGs participantes; igualmente puede constituir un insumo de primera necesidad para todos los cientos de miles de centros de trabajo y de jóvenes adscritos a los mismos que participan en este enorme esfuerzo nacional. Se trata de investigaciones que ampliarían de manera integral las evaluaciones oficiales del gobierno y el conocimiento sobre el Programa que han difundido los periodistas de investigación.

A lo largo de un seguimiento sistemático del Programa desde su implementación en diciembre del 2018, ha sido posible identificar la falta de atención y seguimiento a la esencia misma del programa: cómo se llevan a cabo los procesos de capacitación, qué es lo que aprenden los jóvenes durante su experiencia. Ya la evaluación más reciente que hizo el Ceneval fue muy clara en señalar que el programa “no controla los contenidos sustantivos y calidad de los Planes de Capacitación que registran los Centros de Trabajo” y “no mide adecuadamente sus resultados finales e impacto, (y que) tampoco tiene mediciones estandarizadas de los resultados de sus procesos”

Es por ello por lo que nos propusimos los siguientes objetivos de esta investigación:

- Conocer y analizar (Dar cuenta de) la experiencia de los jóvenes, a partir de la diversidad demográfica, escolar, laboral, socioeconómica y de capacitación que se manifieste en los centros de trabajo a investigar
- Recuperar, *desde la voz de los principales actores* (aprendices, tutores, responsables de los CT), la manera como la operación clave del Programa JCF (estancia de hasta un año en un centro de trabajo (duración de la estancia), con la guía de un tutor interno y un programa de capacitación) se concreta en jóvenes con esas características e incide en:
 - i) los procesos de aprendizaje de los jóvenes en los centros de trabajo, con énfasis en las habilidades, saberes y competencias aprendidas y en la facilitación de los procesos de inclusión laboral, y
 - ii) El significado y sentido que le dan las/los jóvenes a esta experiencia.

Otros objetivos particulares han guiado el proceso de investigación

Los objetivos más particulares fueron los siguientes:

- Caracterizar los programas de capacitación y las experiencias de aprendizaje situado en las que participan los jóvenes, en tres sentidos: i) cuál es la situación de trabajo a la que se incorporan los jóvenes; ii) cómo se lleva a cabo el proceso de capacitación (no formal, intencional, periférico); iii) cómo ha sido percibido el proceso de capacitación
- Conocer los diferentes tipos de incidencia del programa en habilidades diversas (personales, técnicas, socio laborales, emocionales, etc.).
- Conocer cómo aprendices y tutores perciben lo que ha sido el proceso de la estancia. Valoración de la experiencia con base en el significado personal, reflexiones, dificultades, expectativas y logros, expectativas y horizontes.
- Describir las características productivas y organizacionales del centro de trabajo y su contexto territorial inmediato como antecedentes de las oportunidades escolares y laborales de los jóvenes y horizonte de sus expectativas

- Caracterizar a los aprendices entrevistados conforme a los rasgos sociodemográficos, socioeconómicos y culturales básicos, pero en particular según su trayectoria escolar y laboral previa y la motivación y el interés que orientan su participación en el programa
- Valorar los mecanismos de implementación del programa, según la experiencia de los centros elegidos, identificar obstáculos y logros, tanto los previstos como los no previstos, las soluciones que se han intentado etc.
- Dar cuenta de la valoración que tienen los egresados de su estancia y de su aporte en sus procesos de transición laboral.

La investigación se propuso entonces responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo se gestiona y con qué motivaciones se registran los centros y los aprendices en el Programa? ¿Qué tipos de centros reciben a qué tipo de jóvenes: por sexo, edad, trayectoria escolar y laboral previa y condiciones socioeconómicas? ¿Cuánto tiempo dura la experiencia de los aprendices en ese centro de trabajo? ¿Quiénes son los tutores? ¿Qué formación y experiencia tienen? ¿Qué tipo de plan de capacitación ofrecen los centros y cómo lo reciben los/las aprendices? ¿Cuáles son las actividades cotidianas y rutinarias de las/los jóvenes durante su experiencia en ese centro? ¿A qué destinan la beca que reciben en el contexto en el que viven? ¿Cómo valoran su experiencia, qué significados le atribuyen; qué otras vivencias se relacionan con su experiencia? ¿Qué expectativas tienen, qué logros le atribuyen más allá de la consecución de un empleo? ¿Qué realidad enfrentan al concluir su experiencia en el Programa?

La experiencia previa de los investigadores garantizaba que una metodología cualitativa, basada en entrevistas a profundidad en una muestra teóricamente significativa era la mejor manera de acercarnos a las respuestas. La decisión fue tomar a los centros de trabajo como unidad de investigación y a partir de esa unidad, la investigación se llevó a cabo mediante entrevistas a profundidad a responsables de los centros de trabajo, tutores designados, aprendices y egresados.

Ante la dificultad prácticamente insalvable de acceder a la base de datos de la Unidad coordinadora del PJCF para integrar una pequeña muestra a partir de la diversidad de centros de trabajo en entidades contrastantes del país, logramos el apoyo del Consejo Coordinador Empresarial y de la Asociación Jóvenes por un Trabajo Digno para invitar a los miembros de sus directorios que están registrados ante la Unidad coordinadora, participan en el programa y ofrecen espacios de capacitación a participar en la investigación. Se envió una invitación general al total de miembros de esos directorios, adicionalmente se buscaron contactos personales.

Se obtuvo así una muestra de 20 centros de trabajo que aceptaron participar en la investigación y ofrecieron las facilidades de acceso a la información prevista por la misma. A cambio se ofreció confidencialidad total. Los centros participantes cumplieron el requisito teórico más importante que era el de la diversidad de los mismos.

Se llevaron a cabo 100 entrevistas entre los meses de abril y noviembre de 2022, distribuidas entre responsables de los centros de trabajo ante el PJCF, tutores, aprendices y egresados. Dados los efectos persistentes de la pandemia y del confinamiento la mayoría de las entrevistas se llevaron a cabo vía zoom y en pocas ocasiones se tuvo acceso a las instalaciones de la capacitación.

En el año 2023 se llevó a cabo el análisis de las entrevistas, se elaboraron reportes analíticos de cada una como etapa importante del proceso de los cuales surgieron las dimensiones importantes para el análisis, se decidió la organización de los resultados encontrados y la redacción del informe. A lo largo de todo el período se conservó el seguimiento del Programa: cambios en las reglas de operación, información cuantitativa revelada, evaluaciones oficiales, presupuesto ejercido, y la visión externa del mismo: noticias periodísticas, manifestaciones de grupos organizados o de jóvenes aprendices.

La redacción del informe se organiza de la siguiente manera:

En el capítulo 1, *El Programa Jóvenes Construyendo el Futuro: La construcción de una política nacional prioritaria*, se analiza el PJCF desde el enfoque teórico de análisis de las políticas públicas, en particular respetando las tres grandes

dimensiones que distingue: a) La definición del problema al que propone solución y el diseño de las estrategias clave para ello; b) los elementos clave para la implementación del PJCF: legislación, la responsabilidad por la coordinación y operación del programa y el presupuesto, y c) la apropiación (aceptación) por parte de los actores convocados. En una segunda parte del capítulo se describen los datos con los que el PJCF se presenta a sí mismo: algunos datos estadísticos sobre el total de jóvenes atendidos, por sexo, por edad, por escolaridad previa, los centros de trabajo participantes y la distribución geográfica de centros y aprendices y los resultados que han hecho públicos. Igualmente se analizan las evaluaciones oficiales que ha recibido el PJCF. En la tercera parte se describen las evaluaciones y opiniones de grupos externos, en particular los periodistas.

En el capítulo 2, *Profundizar en la voz de los actores: aprendices y tutores. Argumentos para una investigación cualitativa*, se plantea en la primera parte la discusión académica sobre la manera como se definió el problema a resolver y la estrategia para ello: quiénes son los jóvenes que “no estudian ni trabajan” en el país y las distintas estrategias que se han seguido para la formación laboral: los alcances de la formación escolar para el trabajo, de los centros e instituto de formación y la experiencia misma de trabajo. En la segunda parte se ofrecen los argumentos para una investigación cualitativa organizados en torno a los elementos ausentes en la operación pero en particular en la evaluación que se ha hecho del PJCF: la diversidad y desigualdad estructural de los centros de trabajo; los jóvenes aprendices; la duración efectiva de la experiencia de capacitación; los aprendizajes que se adquieren; la desigual atención a los jóvenes más desfavorecidos, los límites de las situaciones de aprendizaje, la importancia del tutor, su formación y su experiencia; la relación de la experiencia laboral con el ingreso a un trabajo; el costo del programa. En la tercera parte se propone la investigación a desarrollar: los objetivos, la metodología y la muestra lograda. Se desarrollan los conceptos teóricos clave que fundamentarán las explicaciones y resultados que se alcancen: el centro de trabajo como unidad de investigación; la experiencia de los actores como objeto de la investigación y la tutoría como la estrategia clave de la relación.

En el capítulo 3, *Diversidad de los centros de trabajo como espacios de formación*, se clasifican los centros participantes en la investigación en función de las diferencias estructurales clave entre ellos: se distinguen cinco grandes tipos de centros de trabajo productivo: *Grandes corporativos nacionales, centros asesores o de servicio a otras empresas, PYMES y microempresas, cooperativas y organizaciones civiles de asistencia humanitaria*. Participaron en la investigación centros de formación integral de jóvenes vinculados con centros de trabajo: preparatorias y centros de capacitación técnica que lograron el apoyo del PJCF para sus aprendices. En todos los casos se describen los rasgos estructurales de los centros de formación, su motivación para participar en el programa, las estrategias de capacitación ofrecidas y los aprendices seleccionados. Finalmente se describen centros de trabajo cuyos intereses y circunstancias NO coincidieron con los principios y formas de operación del PJCF, por lo que su relación con este último fue o bien fallida, o bien muy breve. Consideramos importante incluir un breve apartado sobre los encuentros que tuvimos con los fraudes al PJCF, casi todos ellos como información de segunda mano y preocupación de tutores y aprendices por deslindarse.

En el capítulo 4, *Hablar y reflexionar con los tutores*, se ofrece una profundización de los rasgos y tareas de los tutores y reflexiones para caracterizar la figura del tutor, que es uno de los componentes clave de la operación del PJCF. Se resalta la diversidad desde la voz de los tutores mismos. El capítulo inicia con una elaboración conceptual y teórica sobre lo que son las tutorías y los aprendizajes que se logran en el lugar de trabajo, con el propósito de plantear la disyuntiva sobre la formulación y programática que sustenta la propuesta del PJCF. Resalta el hecho de que el PJCF propone la guía y acompañamiento de un tutor, lo que orienta hacia el papel pedagógico que deberá jugar este personaje clave para el éxito de la experiencia laboral de los y las jóvenes aprendices. Se exponen las características de los tutores entrevistados, la posición que ocupan en los centros de trabajo, la formación que recibieron o no para desempeñar ese rol y el acompañamiento que reciben, o no, de parte de los centros de trabajo, caracterizados en función de los rasgos descritos en el capítulo anterior. Se identifican tres tipos de tutores, los que

se localizan en los grandes centros de trabajo y forman parte de los departamentos de capacitación de los mismos, los trabajadores experimentados que al encargarse de la capacitación de los jóvenes en los pequeños y medianos centros de trabajo reflexionan y ejercen la teoría mediante la acción mima de tutorar: “tutorar tutorando” y los profesores de los centros de formación integral, especialmente capacitados para atender a los jóvenes vulnerables. Se analizan las diversas formas de organización de la tutoría y sus funciones oficiales clave para después entrar de lleno en los propósitos que manifiestan estos tutores, la valoración que hacen de su tarea, el compromiso que adquieren con los jóvenes, su dedicación para conocer sus intereses e inquietudes, formas de vida y las formas *ad hoc* de hacer tutorías, entre las que resaltan la importancia del “hacer haciendo” pero con el acompañamiento, las indicaciones, consejos, asesorías del tutor. El papel que desempeña resulta fundamental en la valoración tan positiva del PJCF que tienen los aprendices entrevistados.

En el capítulo 5, *Aprendices y aprendizajes*, se da cuenta de la experiencia de los y las aprendices como objeto de análisis. Esto implica una mirada crítica sobre sí, sobre lo que la persona ha pasado. El análisis da cuenta de distintas dimensiones críticas, entre las que destaca el contexto como definitorio de las relaciones que establecen los y las jóvenes con los diferentes centros de trabajo y los perfiles solicitados. En los grandes corporativos generalmente se solicitan egresados con licenciatura para atender funciones administrativas y los/as jóvenes provienen de sectores urbanos. En el caso de una de las cooperativas, se destaca la presencia de jóvenes originarios de comunidades indígenas, familiarizados con el trabajo agropecuario y que se pueden insertar en otras áreas como lo son el turismo rural, los servicios de salud comunitaria y los emprendimientos; en otra, destaca el interés por enseñar las tradiciones artesanales a las nuevas generaciones. Entre las motivaciones para ingresar al programa, sobresale la necesidad de adquirir experiencia laboral, la oportunidad de vincularse al mundo del trabajo y el interés por aprender. Es común que la estrategia de capacitación sea la de aprender-haciendo, recibiendo la asesoría de un tutor/tutora, pero también de jóvenes ya con experiencia en la empresa y que asumen esta función. Algunas de

las estrategias de formación se distinguen por ir más allá de la estricta formación técnica (en habilidades propias de cada centro de trabajo) e incorporan a su programa de capacitación cursos que apuntan al desarrollo de habilidades socio emocionales, socio laborales, desarrollo de microemprendimientos, así como aspectos de ciudadanía y compromiso social comunitario. Como un ingrediente fundamental, se comenta sobre la gran importancia que tiene el tutor en el desarrollo del proceso de formación donde el acompañamiento que se ofrezca resulta crucial. Se describe el significado de la beca que reciben y los diversos usos que hacen de ella, entre los que sorprende muy favorablemente el interés por financiar la continuidad de los estudios y el desarrollo de emprendimientos laborales. Un apartado interesante de este capítulo reporta las percepciones de quienes no logran incorporarse al PJCF, o lo han abandonado con base en la aproximación a las redes sociales que han establecido los jóvenes defraudados. Un aspecto crucial tiene que ver con lo que aprenden los/as aprendices a través de la socialización en los diferentes ambientes de trabajo, lo que mejora sus habilidades de comunicación y de trabajo en equipo. Algunos aprendices mencionan que aprenden distintos códigos laborales, que van desde aprender a relacionarse con diferentes tipos de personas, a conocer diferentes tipos de liderazgo y a desarrollar una cultura de trabajo que no adquieren en su paso por la universidad. En la respuesta de los/as aprendices se aprecia un antes y un después. La participación en el programa los transforma, específicamente comentan sobre cambios en sus habilidades socio emocionales y socio laborales, las cuales son muy valoradas como aprendizajes para la vida. La transformación personal se aprecia más en aprendices cuya formación se acompaña con cursos de desarrollo humano, o que han recibido orientación psicológica donde practican la reflexión y realizan dinámicas que les permiten conocerse mejor con personas. Esto es muy significativo, sobre todo para jóvenes que provienen de contextos violentos y marginalizados donde existen fuertes carencias, no solo en el sentido material sino en el ámbito afectivo. Aprenden a ser más desenvueltos, a comunicarse y conocerse mejor. Comentan que la experiencia les ha generado confianza, que son menos introvertidos y se sienten más comprometidos con sus propias trayectorias de vida. Hacen referencia a una

toma de conciencia sobre sus capacidades y posibilidades, la cual está vinculada a un mayor conocimiento de sí mismo, del contexto y del mundo del trabajo. El programa es recomendado ampliamente por los/as jóvenes, lo recomiendan por las posibilidades que genera, sobre todo cuando se toma en serio, para quienes tienen deseos de aprender.

En el capítulo 6. *Egresados, expectativas y realidades del futuro inmediato*. En este capítulo se logra una incipiente aproximación al destino inmediato de algunos egresados que en su momento fueron aprendices en los centros de trabajo que participaron en la investigación, se centra en el camino que siguieron al concluir su experiencia. Este último momento de la experiencia de los jóvenes resulta primordial para contar con una visión más completa, que cierra un círculo en los resultados de la política analizada. Entre las graves deficiencias que ha tenido el PJCF es la ausencia de mecanismos de seguimiento de egresados, por lo que los datos aquí recuperados ofrecen una muy primera perspectiva de las posibilidades de contratación laboral que tienen o no los egresados, un dato que es posible identificar entre ellos es la diversidad tan grande del tiempo de duración de la experiencia que pudieron tener esos jóvenes y en particular la relación del contenido de su experiencia con la contratación que logran. Se descubre así la importancia de una experiencia laboral concreta y puntual estrechamente relacionada con los requisitos de las posiciones laborales que ofrece el centro de trabajo y con el conocimiento y familiarización que hayan logrado los ahora egresados sobre la cultura organizacional e incluso con el personal del centro de trabajo: casos de “éxito” se denominan entre egresados y empleadores, algunos egresados recibieron recomendación para contratarse en centros parecidos y tres de ellos se prepararon claramente durante su experiencia de formación integral para llevar a cabo emprendimientos personales de su interés. Sobresale la expectativa de todos los egresados de continuar estudios para mejorar las posiciones laborales que lograron como resultados de su experiencia, pareciera que el futuro no se construye exclusivamente con la experiencia adquirida.

Un último capítulo recupera las principales conclusiones del estudio, las constataciones que podemos afirmar, los cuestionamientos y las interrogantes

finales y los argumentos para un posible diálogo con la política. Entre los señalamientos que se apuntan, destacan la constatación que se trata de una política pública muy exitosa, que sobresale por su pertinencia y la extraordinaria simplicidad de su operación. Algunos bemoles apuntan a la falta de información sobre cada uno de los componentes del Programa, datos sobre los centros de trabajo, los tutores, o los aprendices, la ausencia de indicadores y metodología para conocer los resultados de la experiencia de los jóvenes en términos de habilidades y competencias laborales. Asimismo, asombra la falta de seguimiento de la trayectoria de los jóvenes, no habiendo datos de la duración de la experiencia, ni del abandono del programa, ni del destino inmediato de los jóvenes, entre otros.

Los resultados del estudio tienen que ver con la atomización y diferenciación de las experiencias (capacitadoras y formadoras para el trabajo) en las que participan los/as jóvenes, pero en particular por la desigualdad de las mismas. En ese sentido, los/as aprendices alcanzan habilidades técnicas de trabajo muy acotadas al giro, tamaño y organización laboral del centro de trabajo en el que llevan a cabo su experiencia. Si bien probablemente esas habilidades y conocimientos técnicos no sean requeridos por otros centros de trabajo, todos sin excepción adquieren importantes habilidades socio emocionales y laborales.

Ciertamente, el valor agregado por esta experiencia a todos los/as jóvenes dependerá de la configuración de la situación de aprendizaje en la que se inserte el aprendiz. En ese sentido, el programa presenta funcionalidades diferenciales de acuerdo con los contextos, trayectorias educativas y laborales, programa de formación para el trabajo que ofrece el CT, las estrategias pedagógicas, diferentes edades y, sobre todo, diferentes escolaridades. Ello lleva a reflexionar sobre las diferentes formas de inserción al programa y al mundo del trabajo.

De forma paralela, la investigación se apoya en el concepto de 'correspondencia' para reflexionar sobre la medida en que los programas de formación para el trabajo (en este caso el PJCF) tienen un vínculo real o aparente con las necesidades e intereses de formación de los/as jóvenes para acceder al mundo del trabajo. Lo que deviene una consideración general, es que la escolaridad de los jóvenes juega un papel muy importante en todo su proceso de acercamiento

al PJCF, por el tipo de CT con el que se quieren vincular y la correspondencia que el centro les ofrezca.

Como resultados de investigación, se destaca la valoración muy alta que los y las aprendices tienen del programa. Se concluye sobre el innegable valor del programa cuando éste se lleva a cabo con compromiso, responsabilidad, tiempo adecuado y un buen programa de capacitación en términos de inserción laboral y continuidad de estudios.

Se proponen trece consideraciones para reflexionar sobre la medida en que el PJCF está respondiendo a las necesidades de la población objetivo, la desigualdad estructural de los centros de trabajo; las desigualdades socioeconómicas y de las trayectorias escolares y laborales de los y las jóvenes; reformular las estrategias de atención a las población más vulnerables; vincularse con el sistema escolar y los institutos de capacitación; considerar la importancia de una formación combinada; tener presentes los límites y alcances del aprendizaje laboral por experiencia; valorar el monto de la beca ante los montos de otras becas para jóvenes; considerar la diferencia entre un tutor y un trabajador experimentado; precisar la importancia de la duración de la experiencia; precisar los límites de la capacitación y la experiencia en las posibilidades de ingreso al trabajo valorar hasta qué punto esa actividad de los aprendices genera un crecimiento del centro de trabajo; entender la determinación de los resultados alcanzados en función de la concatenación de todos los factores que están determinando los verdaderos alcances nacionales del PJCF. El informe concluye con 14 recomendaciones para pensar su futuro, desde la necesidad de llevar un registro completo y transparente de toda la información del programa y de hacer diagnósticos sobre los resultados alcanzados en función de los diferentes tipos de centros de trabajo y rasgos de los aprendices, vincularse con el sistema escolar, los institutos de capacitación y organizaciones de la sociedad civil, hasta proponer un nuevo objetivo para atender a los jóvenes que no estudian ni trabajan con programas que faciliten el trabajo y el estudio para los y las jóvenes que no han completado la escolaridad media superior, obligatoria desde el 2012.