TIJUANA, BAJA CALIFORNIA, MÉXICO

EVALUACIÓN PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD JUVENIL IYF

Informe general

DANIEL ACOSTA AGUILAR/ALFONSO VALDEZ GÓMEZ/JOSÉ ÁNGEL RAMOS GARCÍA

28 de octubre de 2013

El siguiente reporte obedece a los resultados obtenidos de la evaluación realizada en Tijuana con respecto al programa de empleabilidad en jóvenes realizado por la IYF. Los datos describen de manera general el panorama laboral de los participantes de las dos generaciones o cohortes.

ÍNDICE

Introducción -3-
Programa metodológico -3-
I generación o cohorte 5-14
Situación laboral -6-
Tipo de contrato -8-
Datos específicos de jóvenes trabajando -8-
Datos específicos de jóvenes buscando trabajo -10-
Datos específicos de jóvenes inactivos -11-
Educación -11-
NINIS -12-
Percepción y expectativa del programa -13-
II generación o cohorte 15-24
Situación laboral -16-
Tipo de contrato -18-
Datos específicos de jóvenes trabajando -18-
Datos específicos de jóvenes buscando trabajo -19-
Datos específicos de jóvenes inactivos -20-
Educación -21-
NINIS -21-
Percepción y expectativa del programa -22-
Empleadores I y II generación 25-28
Empleadores -26-
Matriz de resultados con empleadores -27-
Observaciones particulares -28-
Conclusiones 29-33
Diferenciación entre las dos generaciones -30-
Perfil de los jóvenes que ingresan al programa -30-
Conclusiones y áreas de oportunidad del proyecto empleabilidad -32-

INTRODUCCIÓN

Youth Work es un programa de soporte comunitario dirigido a jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad o en desprotección social. Dependiendo de las variables culturales, económicas y sociales se trazan líneas de acciones específicas y estratégicas que, a través de distintas instituciones, se gestionan para lograr el propósito de dar apoyo a los jóvenes con capacitaciones para obtener habilidades vocacionales, técnicas y para la vida. Así como también, apoyo a la inserción laboral, emprendurismo, y apoyos para la creación de pequeñas y medianas empresas.

La International Youth Foundation (IYF) lanzó el programa Youth Work en Ciudad Juárez y Tijuana. Trabajando con grupos locales de la sociedad civil, la iniciativa trabajó con la intención de ayudar a crear espacios seguros para jóvenes en estado de desventaja social, fortalecer y expandir sus habilidades mediante la educación, y preparar a la juventud mexicana para que sean acreedores de mejores oportunidades de empleo.

En el caso de la ciudad de Tijuana a la que va dedicado este documento, se trabajó con 112 jóvenes divididos en dos generaciones o cohortes, la primera con 49 en el periodo de julio a septiembre de 2012 y la segunda con 63 jóvenes en el periodo de noviembre a diciembre de 2012. Se concluyó el programa con la entrega de los diplomas a los 112.

Ahora meses después de que el programa ha concluido se decide hacer una evaluación para saber la realidad actual de los jóvenes que participaron y cómo ha influido en sus vidas personales, laborales o en sus expectativas educativas. Es importante encontrar y conocer los aciertos y áreas de oportunidad que programas como el mencionado, puedan tener para hacer mejora continua y estar en contacto constante y real con los participantes y así lograr que el diseño de los programas sea apegado a las condiciones y características de cada ciudad.

En entrega se hace una descripción de los datos obtenidos, así como datos contextuales del fenómeno estudiado. Esto es un panorama particular de la realidad de los jóvenes participantes en el programa de empleabilidad juvenil con sus experiencias y expectativas consecuentes.

PROGRAMA METODOLÓGICO

A partir de las especificaciones de programa de empleabiliad juvenil llevado a cabo en la ciudad de Tijuana en dos periodos comprendidos desde el año 2012, es relevante destacar las particularidades del mismo y la necesidad de armar una estrategia metodológica práctica para una correcta y amplia evaluación a los actores que participaron en el proyecto de Youth Work México, específicamente con los beneficiarios jóvenes y en un segundo momento con los empleadores.

Se aplicó un cuestionario a los beneficiarios jóvenes sin determinación muestral, es decir, se proyectaba censar a todos los que han participado en la primera y segunda generación del programa. El total en las bases de datos son 112 jóvenes, los cuales se realizaron 97 cuestionarios sumados completamente. , los cuales 43 fueron hechos en la primera generación y 54 de la segunda y los resultados son presentados de manera particular, es decir por cohorte.

Como no hubo determinación muestral, el censo nos permitió buscar y contactar a la gran mayoría de los jóvenes, no obstante los restantes no fueron levantadas por razones diversas, entre las principales están que no se encontró domicilio, cambio de domicilio o teléfonos de localización inexistentes o cambiados.

El método de levantamiento fueron dos principalmente, cara a cara y telefónicamente, siendo el primero el método más utilizado por el equipo de trabajo de evaluación. El levantamiento de información con los jóvenes se hizo del 18 de julio al 8 de agosto, siendo sistemática la evaluación y dejando para los últimos días los casos más complejos por levantar.

Destacamos en las líneas siguientes un reporte final con variables analíticas complejas de los beneficiarios jóvenes que son funcionales para obtener una definición de la evaluación y del fenómeno estudiado. De esta manera, posteriormente nos permitirá encontrar áreas de oportunidad específicas cruzando actores y elementos del programa principalmente entre los beneficiaros, comunidad y empleadores.

El equipo de encuestadores fueron dos con un supervisor de campo comprometido por obtener datos cercanos y oportunos para una evaluación a gran escala con grandes conclusiones factibles a encontrar áreas de oportunidad inherentes a una evaluación e intervención.

Los resultados están divididos por generación o cohorte, ya que consideramos la trascendencia de las generaciones particularmente como los pioneros y los consecuentes. Asimismo se hace un análisis general de resultados a partir de las áreas de oportunidad y conclusiones de las dos generaciones.

I

GENERACIÓN

RESULTADOS

La primera generación del programa de empelabillidad juvenil fue el inicio de un proyecto que ha tenido retribución e impacto en los jóvenes. Para este caso son 43 los jóvenes que fueron posibles censar a partir de las condiciones de levantamiento. Los siguientes resultados destacan las características particulares que resaltaron en la investigación realizada.

SITUACIÓN LABORAL

Para el Estado Mexicano el rango de edad de la juventud es de los 15 a 29 años, de ésta forma, encontramos un abanico de posibilidades laborales muy grandes para los jóvenes del país.

Del total de la población económicamente inactiva de la ciudad de Tijuana, los jóvenes que se encuentran entre los 15 y 29 años en ésta situación son 184, 296, de los cuales 108, 499 son estudiantes. Del total de jóvenes entre los 15 y 29 años de la población no económicamente activa de la ciudad, 63, 057 son hombres y 121, 239 son mujeres. Del total de estudiantes que no se encuentran en una situación económicamente activa, 53, 386 son hombres y 55, 113 mujeres. La población no económicamente activa que está entre los 15 y 29 años, que no se encuentra estudiando es de 75, 797.

En la parte del primer rango de edad de la juventud, de los 15 a 18 años, los tipos de trabajo obtenidos son aquellos enfocados al esfuerzo físico o de repetición constante, como cargadores en mercados locales, en el caso de los hombres, o cajeros, en el caso de las mujeres. Pueden incluso llegar a ser de tipo informal y sin garantías de seguridad social, trabajos de medio tiempo, ocasionales, por temporada o con poca frecuencia semanal, como pueden ser los mercados sobre ruedas o algún negocio informal o ventas. Esto puede resultar benéfico y conveniente para cierto sector de la juventud, ya que al tratarse de sus inicios laborales y debido al tipo de familia, obtienen un nivel de estabilidad económica que les es suficiente, es decir, los adultos de esta familia obtienen los ingresos necesarios para el sostenimiento del hogar. Las razones por las cuales los jóvenes ingresan a laborar suelen ser la idea de generar independencia económica de sus padres, terminar sus estudios, contribuir al gasto familiar, convivir fuera de casa, o simplemente no hay una mejor actividad donde invertir su tiempo. El gasto del dinero obtenido está orientado principalmente a contribuir a los gastos menores del hogar, gastos personales, esparcimiento y entretenimiento.

En el caso de los jóvenes pertenecientes al rango de 18 años en adelante, encontramos que los trabajos que desean obtener van encaminados al nivel académico que poseen. Con mayor responsabilidad y mayor ingreso económico. Sus gastos van cambiando, en relación con el rango anterior y adquiriendo cierto nivel de madurez, pues en éste periodo se empiezan a formar familias independientes, e incluso muchos de ellos ya son jefes de familia, con todas las responsabilidades que esto conlleva.

La mayoría de los jóvenes censados de la cohorte I cuentan con trabajo actualmente, son 34 de la población representada por el 79%. De éstos, se encontró que el grado de satisfacción con su empleo se encuentra dividido por una ligera ventaja hacía el lado positivo de satisfacción, ya que

perciben que su trabajo actual es satisfactorio o muy satisfactorio. Esto se ha logrado gracias a la intervención del programa de empleabilidad juvenil.

Aunque es muy importante destacar que el hecho de que ellos calificaran su empleo actual como satisfactorio no dice que tiene que estar forzosamente ligado a lo aprendido en la capacitación para el trabajo que recibieron con el programa de empleabilidad juvenil. Se atribuye la satisfacción con su empleo a diferentes causas que se observa durante las entrevistas que se realizaron:

- Prestaciones de ley
- Ingreso fijo semanal
- Sentido de pertenencia al grupo laboral
- Aportación para el ingreso familiar.

Los jóvenes en su historial laboral han pasado por trabajos donde no se les ofertaron las condiciones mínimas de ley para un trabajador, con sueldos muy limitados y sin prestaciones de seguridad social; entonces al toparse con un empleo que les dé los satisfactores arriba mencionados, el trabajo de maquiladora les puede resultar satisfactorio. Nunca se habla de metas, expectativas de vida o sueños, también el ingreso monetario no es un factor determinante para la satisfacción con el empleo, a pesar que todos los que trabajan reciben un ingreso.

Evidentemente hay un aumento significativo de la evaluación exante (tabla 1) y la expost (tabla2). Sólo 14 jóvenes trabajaban en la primera evaluación y ya recientemente trabajaban 34, subiendo significativamente en más del 200%.

	EVALUACIÓN EXANTE (ANTERIOR)						**Nivel Alcanzado**		
Situación Laboral	Mujeres	Varones	**Total**	Menos de 16 años	Entre 16 - 22 años	Más de 22 años	Primaria Completa o Menos	Secundaria Completa	Prepa Completa
Trabajando	5	9	14	0	10	4	0	4	10
Buscando	2	4	6	0	4	2	0	3	3
Inactivo	11	12	23	0	18	5	0	9	14
Total	18	25	43	0	32	11	0	16	27

Tabla 1: Resultados de evaluación exante

	EVALUACIÓN EXPOST (EVALUACIÓN ACTUAL)						**Nivel alcanzado**		
Situación Laboral	Mujeres	Varones	Total	Menos de 16 años	Entre 16 - 22 años	Más de 22 años	Primaria Completa o Menos	Secundaria Completa	Prepa Completa
Trabajando	12	22	34	0	22	12	1	8	25
Buscando	1	1	2	0	2	0	0	1	1
Inactivo	5	2	7	0	5	2	0	5	2
Total	18	25	43	0	29	14	1	14	28

Tabla 2: Resultados de evaluación expost

TIPO DE CONTRATO

	Permanente	Temporal	Ocasional	Pasantía	Programa de Empleo del Gobierno	Total
Total	19	9	3	3	0	34
Mujeres	9	2	0	1	0	12
Varones	10	7	3	2	0	22

Tabla 3: Tipo de contrato de los jóvenes que trabajan

Son 19 jóvenes los que tienen un contrato laboral por tiempo indefinido, lo que les asegura prestaciones de ley y el acumulo de los beneficios por antigüedad laboral. Nueve tienen o tuvieron un contrato de tipo temporal que les permite saber cuándo se termina su periodo laboral en la empresa donde trabajan y las garantías de ley al ser despedidos; estos jóvenes regresan al punto de partida para iniciar su búsqueda de estabilidad laboral y personal. Los jóvenes que trabajan en ésta situación suelen ser llamados otra vez por la misma empresa donde trabajaron para hacerlo una vez más por cierto periodo de tiempo y luego despedirlos según las necesidades de la empresa.

El resto de los jóvenes tiene incertidumbre sobre su futuro laboral pues 3 están en una pasantía, otros 3 en trabajos ocasionales. En total son 15 jóvenes (casi la mitad de los que trabajan) que tienen un futuro laboral incierto y se encuentran o se encontrarán próximamente desempleados o en la búsqueda de empleo.

	Total	Mujeres	Varones
Independiente	0	0	0
Trabajo con Contrato	24	9	15
Trabajo sin Contrato	10	3	7

Tabla 4: Trabajo con contrato

DATOS ESPECÍFICOS DE JÓVENES TRABAJANDO

La mayoría de los jóvenes que actualmente se encuentran trabajando no lo hacen en actividades relacionadas con lo aprendido en la capacitación, solo el 35% de éstos dice tener un trabajo relacionado. Son varias causas las que se pueden atribuir a esta situación, una constante en la plática con los jóvenes fue que el tiempo de la capacitación es muy corto, que si bien es certificado con un diploma por la Secretaria de Educación Pública al momento de presentarse a una entrevista laboral les comentan que el tiempo de capacitación fue muy corto para las habilidades requeridas en ese empleo.

También mencionan cierta inconformidad con el programa, pues se habla de promesas no cumplidas, una de ellas consiste en que al final de la capacitación habría una bolsa de trabajo en donde se les iba a contratar en diferentes empresas. Muchos vieron la capacitación como un trámite para acceder a una mejor oportunidad de empleo y no fue así. Se les habló para trabajar en puestos que no estaban relacionados con lo estudiado o no se les habló.

	Total casos: 34	Mujeres: 12	Varones: 22
Tiempo trabajando (promedio)	Meses 6.6	Meses 5.33	Meses 7.31
Empleo formal	24 jóvenes	9 jóvenes	15 jóvenes
Promedio de horas (por semana)	Horas 47.5	Horas 49.2	Horas 47.5
Promedio de ingresos (total)	Pesos 1127.5	Pesos 1014.5	Pesos 1189
Promedio de ingresos (por hora)	Pesos/hora 23.7	Pesos/hora 20.6	Pesos/hora 25
Tamaño de la Empresa			
--1-10 personas	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--11-50 personas	2 jóvenes	1 jóvenes	1 jóvenes
--51-100 personas	3 jóvenes	1 jóvenes	2 jóvenes
--101 o más personas	28 jóvenes	9 jóvenes	19 jóvenes
Con beneficios (%)	79%	83%	77%
Cambios de puesto	2 jóvenes	2 jóvenes	0 jóvenes
--Mayor ingresos	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
--Mayor responsabilidad	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
Razones de salir del trabajo previo			
--Mal pagos	5 jóvenes	1 jóvenes	4 jóvenes
--Trabajo no interesante	1 jóvenes	0 jóvenes	1 jóvenes
--Cierre del contrato / empresa	8 jóvenes	5 jóvenes	3 jóvenes
--Despedido	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Otro	3 jóvenes	1 jóvenes	2 jóvenes

Tabla 5: Datos precisos de jóvenes que actualmente trabajan

A pesar de tener satisfactoria su participación en el programa de capacitación, también el que no trabajen en lo relacionado a lo estudiado puede deberse a no tener experiencia previa en el área laboral, a la distancia que hay entre sus hogares y el centro de trabajo, la curricula de la capacitación no va del todo con las necesidades laborales de la ciudad y a la gran competencia que hay para obtener un trabajo entre los jóvenes de la ciudad que se encuentran en el rango de edad de los beneficiaros del programa.

En datos precisos de los jóvenes trabajadores en promedio los hombres tienen más tiempo trabajando con 7.31 meses en contra de los 5.33 meses que las mujeres llevan. Asimismo los hombres trabajan menos horas (47.5 contra 49.2) y ganan más que las mujeres (1127.5 pesos contra 1014.5 pesos). En sí, hay una ligera pero no tan significante ventaja del hombre en todos sentidos laborales, como por ejemplo en salarios como la cantidad de horas laboradas.

La primera generación está en un sueldo promedio semanal mayor en proporción a la II. Esto se traduce que estos jóvenes de la cohorte I ganan en promedio casi 161 pesos al día. En México el salario mínimo en la zona A correspondiente a Baja California es de 64.76 pesos al día como mínimo, entonces se puede afirmar que estos jóvenes ganan 2.5 salarios mínimos por día.

Las condiciones laborales no son muy favorables, ya que además de los salarios poco competitivos, el 21% no tiene ningún tipo de prestación laboral y trabaja más de 46 horas a la semana.

Hay un punto particular que es importante resaltar en el empleo formal o la calidad misma del trabajo. Se resalta esta característica como aquellos que no tienen un contrato firmado. No obstante no se puede categorizar que todos los que no tienen contrato tienen un trabajo informal. Se puede entender como empleo formal aquél que puede tener un contrato firmado, que tenga prestaciones o bien que pertenezca a una nómina fija, pero en términos generales también se puede entender como empleo informal sólo aquellos que no pagan impuestos, que no están registrados con permisos para trabajar. Lo anterior se traduce en sólo una deducción, más no una aseveración, sólo resaltando el porqué se pone empleo formal como esta categoría descrita.

DATOS ESPECÍFICOS DE JÓVENES BUSCANDO TRABAJO

	Total (n=2)	Mujeres (n=1)	Varones (n=1)
Tiempo buscando (promedio)			
--Menos de 1 mes	2	1	1
--Entre 1-3 meses	0	0	0
--Entre 4-6 meses	0	0	0
--Entre 7-9 meses	0	0	0
--Entre 10-12 meses	0	0	0
--Más de 1 año	0	0	0
Frecuencias de las 3 razones más comunes no trabajando			
NO ESPECIFICADAS			
Razones por dejar ese empleo			
--Razones voluntarias	2 jóvenes	1 jóvenes	1 jóvenes
--Razones involuntarias	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
Inscrito en educación formal	0 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Secundaria	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
-- Prepa	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
--Instituto Técnico	0 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Universidad	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes

Tabla 6: Datos específicos de jóvenes que no trabajan pero buscan un empleo

Sólo dos jóvenes de la primera generación al momento de la evaluación estaban buscando empleo. Por razones voluntarias dejaron el anterior empleo dichos jóvenes y solamente 1 está estudiando actualmente en un instituto técnico. De la misma manera, tenían menos de un mes que estaban en búsqueda de empleo.

Destacadamente hay más jóvenes que están sin buscar empleo y no cuentan con él, que en total son 7 jóvenes. Se explica a detalle en el tabulado siguiente.

DATOS ESPECÍFICOS DE JÓVENES INACTIVOS

	Total (n=)7	Mujeres=5	Varones=2
Razones más comunes no buscando			
No encontrar nada	2	1	1
Cuidado de niños	1	1	0
Otra	4	3	1
No. que consiguieron trabajo después de egresar	5 jóvenes	3 jóvenes	2 jóvenes
Razones por dejar el trabajo previo			
--Razones voluntarias	4 jóvenes	2 jóvenes	2 jóvenes
--Razones involuntarias	1 jóvenes	1 jóvenes	jóvenes
Inscrito en educación formal	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Secundaria	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
-- Prepa	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
--Instituto Técnico	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Universidad	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes

Tabla 7: Datos específicos de jóvenes que están inactivos laboralmente

De los 43 entrevistados, un 16% está inactivo laboralmente, lo que es descrito con 7 jóvenes que no cuentan empleo actualmente pero tampoco lo están buscando. Entre los factores que más han orillado a estos jóvenes son el desánimo de no encontrar trabajo porque no se encuentra algo o como lo expresan ellos “nada”. Otro factor importante para las mujeres es el cuidado de sus hijos y el tiempo que requiere ello y merma la capacidad de trabajar en jornadas como las pedidas en los diferentes empleos.

EDUCACIÓN

La educación para los niveles aspiracionales y laborales es un factor muy importante para el desarrollo de los jóvenes. A pesar que el promedio de años en los jóvenes no supera los 11 años cursados, la gran mayoría de los jóvenes que participaron en el programa presentan el interés de seguir estudiando en el futuro, pero la realidad es que puede ser una práctica lejana debido a sus condiciones de vida actuales.

Al momento de la evaluación reciente, sólo 4 jóvenes estudian la universidad, 1 la preparatoria y otro más estudia una carrera técnica. La formación humana dentro de la capacitación fue un factor determinante para muchos jóvenes a tratar de buscar una vida mejor, de ahí que manifiesten su deseo de continuar con sus estudios que se vieron interrumpidos por situación económica, embarazos, situaciones familiares, falta de apoyo de la familia bajo rendimiento académico, no alcanzaron algún lugar en escuelas públicas. . Ahora con mayor madurez admiten lo importante que es tener un nivel educativo más alto.

Actualmente en la generación I hay seis jóvenes inscritos en algún grado escolar profesional o técnico. En comparación con la evaluación anterior sólo hay una diferencia de menos 1 con respecto a la evaluación actual.

	Total (n=)	Mujeres	Varones
Inscrito al inicio	7	4	3
Inscrito ex post	6	2	4
Cambia situación educativa	-1	-2	+1

Tabla 8: Cambio en la situación educativa

	Ex Ante n=7				Ex Post n=6			
Situación Educativa	Total	Menos de 16 años	Entre 16 -22 años	Más de 22 años	Total	Menos de 16 años	Entre 16 -22 años	Más de 22 años
Inscrito	7		6	1	6		2	4

Tabla 9: Situación educativa Ex Ante Ex Post

Ligeramente los hombres tienen en promedio un grado escolar mayor, pero no es tan significativa ya que ambos no sobrepasan los 11 años de estudios cursados en educación formal.

	Ex Ante			Ex Post		
Situación Educativa	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
Promedio de Años Aprobados	10.9	10.83	10.92	10.9	10.83	10.92

Tabla 10. Situación educativa años de estudio aprobados

NINIS

En la primera cohorte se registraron en la evaluación Ex Ante 23 jóvenes que no estudiaban ni trabajaban al momento de ingresar al programa, esta cifra disminuyó a 8 en la valoración final lo que muestra un avance significativo para los objetivos del programa. Hay diversas causas que se pueden atribuir a que estos 8 jóvenes sigan con esta condición; cuestiones de género, en el caso de las mujeres son 5 *ninis* y sus causas comunes son el embarazo, cuidado de los hijos, dedicarse al cuidado del hogar o la pareja. En el caso de los varones se debe a falta de oportunidad y decepción pues buscan empleo y son rechazados, de modo que dejan de intentarlo.

Se encuentran entre los 19 y 22 años, una edad en la cual el tipo de trabajos que desean ya no son los que obtuvieron en la adolescencia pero no tienen la experiencia ni la capacitación para el trabajo que aspiran.

La situación social de los jóvenes que ingresaron al programa los hace vulnerables a la hora de buscar un trabajo debido a la falta de educación, historial de vida y su condición familiar, la intervención del programa de empleabilidad juvenil fue positivo para la mayoría de los jóvenes, y aunque la cifra disminuyó al terminar el programa, para muchos de ellos el seguir un día sin trabajo pueden significar incluso incertidumbre alimentaria, por eso 8 *ninis* sigue siendo una cifra que no se debe pasar por alto.

	Total (n=)	Mujeres	Varones
No estudiando ni trabajando al inicio	23	11	12
De ellos, trabajando al ex post	21	10	11
De ellos, estudiando al ex post	3	2	1
De ellos, trabajando y estudiando al ex post	3	2	1

Tabla 11: Situación de ninis en la evaluación

Además se encuentra que el gran factor de riesgo de estos jóvenes son las zonas donde viven, pues la gran mayoría está desprotegida socialmente, son lugares donde la violencia y la delincuencia se viven todos los días en diversas formas. En muchos casos las condiciones de vivienda no son óptimas para el desarrollo humano estable, materiales inadecuados en zonas de riesgo y carencia de servicios públicos.

El nivel educativo de los padres o familiar es muy escaso y a eso se debe la falta de apoyo en muchos casos para continuar con los estudios, el nivel de pobreza los obliga a trabajar desde muy jóvenes en actividades no adecuadas para su edad haciendo que interrumpan su educación y sus estudios.

PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVA DEL PROGRAMA

Todo programa de apoyo y oportunidad a sectores vulnerables son por concepción bondadosos y con buenas intenciones. No obstante, no todo depende de las intenciones, sino de las acciones y oportunidades que puedan ofrecer en actores y factores donde se interviene.

Particularmente el programa de empleabilidad juvenil en Tijuana de la IYF, a través de sus programas de capacitación, funcionaron con gran recepción no sólo en cantidad sino en calidad humana y técnica. Prueba de lo anterior son los siguientes resultados que particularmente tanto la primera como segunda generación hubo una muy buen recepción de los participantes.

La formación implica varios factores para la apropiación no sólo de conocimientos, sino de elementos formativos axiológicos, humanos y evidentemente técnicos.

Para saber ello en los jóvenes de la I generación su percepción es que la formación humana tuvo un grado máximo de excelencia que la formación técnica.

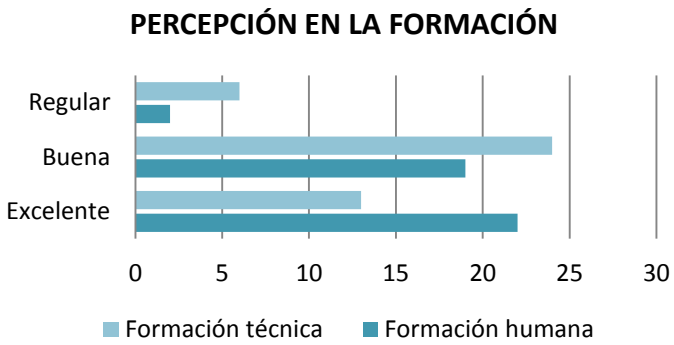

Gráfico 1: percepción de la formación

Por otro lado, la percepción de utilidad del programa de capacitación en general ha sido muy positiva. Se destaca que los jóvenes consideran que los programas de capacitación tuvieron un grado alto de utilidad en el plan formativo ocupacional, ya que el 81% acumulado dice que le fue bastante o muy útil.

Contrario a lo anterior, la percepción y relación con su trabajo actual tiene una proporción equilibrada entre la poca y mucha utilidad que el programa de capacitación pudo haber proporcionado. Se resalta que el 35% consideró poco útil y el 9% nada útil el programa de capacitación en la formación del empleo que tienen actualmente los jóvenes.

FORMACIÓN EN EL EMPLEO ACTUAL

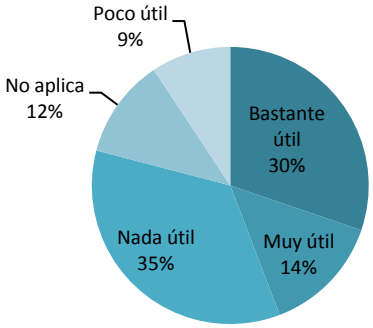

Gráfico 2: formación del empleo actual

PLAN FORMATIVO OCUPACIONAL

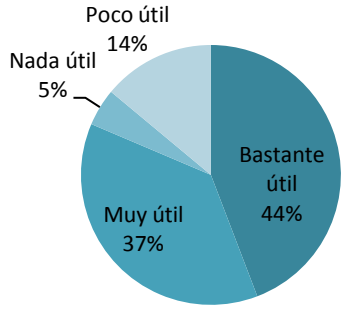

Gráfico 3: plan formativo ocupacional

A pesar que el 21% no tiene empleo actual de la primera generación, hay una percepción muy favorable en las condiciones que en un futuro se pueden enfrentar en la situación de empleo: búsqueda, estabilidad, capacitación y profesionalización.

PREPARACIÓN SITUACIONES LABORALES

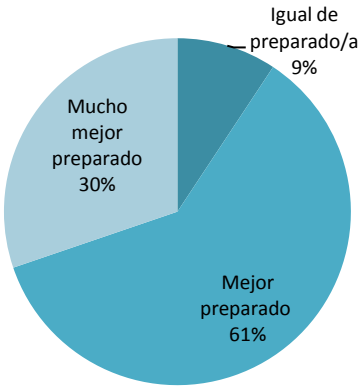

Gráfico 4: preparación situaciones laborales

Hay un 61% del total del censo de la I generación de jóvenes que considera que está mejor preparado para enfrentar situaciones laborales. Un 30% que se siente mucho mejor preparado y sólo un 9% consideran que su situación no cambió en la preparación.

Todo programa necesita mejoras o bien adecuar condiciones después de las primeras experiencias. Así es como lo consideran los jóvenes directamente, ya que un 74% de esta generación sí comentó que es necesario hacer un cambio o mejora al programa a partir de condiciones y especificaciones que sus experiencias le permitieron comentar. Entre lo que más resalta en el campo de la verbalización es la necesidad de adecuar los tiempos a la capacitación, es decir aumentar el número de horas para la formación técnica, sobre todo. Asimismo es destacable ampliar no sólo los tiempos, sino las temáticas y abordajes con la realidad fronteriza.

Gráfico 1

CAMBIOS EN EL PROGRAMA

Gráfico 5: preparación situaciones laborales

II

GENERACIÓN

RESULTADOS

La segunda generación del programa de empelabillidad juvenil fue una continuación de un proyecto que ha tenido retribución e impacto en los jóvenes. Para este caso son 54 los jóvenes que fueron posibles censar a partir de las condiciones de levantamiento. Los siguientes resultados destacan las características particulares que resaltaron en la investigación realizada.

SITUACIÓN LABORAL

En el caso de los jóvenes beneficiarios del Programa de Empleabilidad Juvenil de la International Youth Fundation, la situación laboral es distinta al resto de los jóvenes con mayores oportunidades. Conocemos que su historial de vida viene acompañado por la desprotección familiar, gubernamental y social. Por lo tanto, en la mayoría de los casos, desde la primera etapa de la juventud, se han visto en la necesidad de ingresar al mercado laboral desde edades muy tempranas para aportar ayuda económica a sus familias, en gastos de servicio y alimentación.

La capacidad de generar ingresos de los jóvenes pertenecientes al programa de la primera etapa de la juventud, no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de un hogar, por lo que se ven en la situación de abandonar los estudios y dedicarse de tiempo completo al trabajo. Una vez que éstos cumplen la mayoría de edad el empleo que mejores condiciones y oportunidades les brinda es el de operador de producción en la industria maquiladora, trabajo repetitivo, de poca exigencia intelectual y de remuneración económica baja, pero con prestaciones básicas que la ley mexicana establece. Otras opciones de los jóvenes es que pueden ser dependientes o cajeros en supermercados, así como trabajos de tipo informal.

Desafortunadamente el panorama de posibilidades que el futuro de estos jóvenes nos muestra violencia, inseguridad, desempleo, y posibilidad de volverse fácilmente a la delincuencia, debido a la carencia económica, falta de oportunidades, así como un futuro desesperanzador en su imaginario de vida. Por lo que, sobre todo los varones, en actos desesperados y bajo la influencia del contexto donde crecieron, pueden llegar a cometer actos de delincuencia y violencia, como asaltos a mano armada, robo a casas habitación o comercios, compra venta de sustancias ilegales, contrabando, etc., lo que puede derivar en el consumo de las mismas y terminar en cárceles, o incluso con la propia vida, a una corta edad. Por eso el programa de Empleabilidad Juvenil es fundamental y significativo en sus vidas, ellos hablan un cambio de visión positiva sobre su imaginario del futuro y mencionan que en especial la formación humana les abrió un panorama de posibilidades sobre lo que pueden llegar a realizar, profesional y personalmente.

El porcentaje de los jóvenes censados de la II generación que laboran actualmente es del 59% (32 jóvenes), una cifra menor comparada con la primera cohorte; asimismo, son 19 jóvenes que se encuentran en un grado de satisfacción positiva con su empleo actual esto obedece a las causas de encontrar cierta estabilidad laboral que no tenían antes de entrar al programa de capacitación. La satisfacción no necesariamente tiene que ver con que trabajen en un área laboral relacionada con el área que estudiaron en el programa. Los no satisfechos con su empleo actual son

13 jóvenes que afirman que no están de acuerdo con tipo de trabajo, con su salario, horarios o ambiente laboral.

Los casos más complicados en la situación laboral fueron los que recibieron la capacitación en la escuela de cocina como auxiliares, ya que los lugares de trabajo vinculados quedan a casi dos horas de distancia de sus casas, con horarios muy fuertes de hasta 12 horas y sueldos bajos. Una constate en las entrevistas fue que no se les capacitó en la plancha de cocina, uno de los aspectos básicos que cualquier auxiliar de cocinero debe manejar en un restaurante.

Son 22 jóvenes los que no trabajan actualmente, 4 de éstos, no están buscando empleo por causas de embarazo, cambios de residencia, atención a los hijos, entre otros. El restante que sí busca trabajo dice no encontrarlo por falta de capacitación o estudios, el horario, las distancias de los centros de trabajo o no encontrar un trabajo que satisfaga sus necesidades laborales.

El 75% de los jóvenes que trabajan no está haciéndolo en actividades relacionadas con lo que estudiaron durante su capacitación, en algunos casos se les vinculó con un trabajo por parte del programa en áreas de su capacitación, pero por diversos motivos lo fueron dejando, como largas jornadas laborales, sueldos o despidos por no estar lo suficientemente capacitados. Solo 8 jóvenes trabajan en su área de capacitación. Sólo uno de los jóvenes decidió quedarse a estudiar la carrera de cocinero en la escuela de cocina y costear con ayuda de su familia los gastos de la escuela.

	EXANTE						**Nivel alcanzado**		
Situación Laboral	Mujeres	Varones	Total	Menos de 16 años	Entre 16 - 22 años	Más de 22 años	Primaria Completa o Menos	Secundaria Completa	Prepa Completa
Trabajando	10	4	14	0	10	4	0	9	5
Buscando	7	3	10	0	7	3	0	3	7
Inactivo	15	15	30	0	26	4	0	7	23
Total	32	22	54	0	43	11	0	19	35

Tabla 12: Resultados de evaluación Ex Ante

	EXPOST						**Nivel alcanzado**		
Situación Laboral	Mujeres	Varones	Total	Menos de 16 años	Entre 16 - 22 años	Más de 22 años	Primaria Completa o Menos	Secundaria Completa	Prepa Completa
Trabajando	18	14	32	0	22	10	0	8	24
Buscando	11	7	18	0	12	6	0	9	9
Inactivo	3	1	4	0	3	1	0	1	3
Total	32	22	54	0	37	17	0	18	36

Tabla 13: Resultados de evaluación Ex Post

TIPO DE CONTRATO

La mayoría de los jóvenes que trabajan en esta cohorte tienen contrato de manera indefinida, son 20 y tienen una mayor estabilidad laboral y sobre el futuro de su trabajo aunque no quiere decir que este número se encuentre directamente ligado a un buen nivel de satisfacción. Siete son los jóvenes con un trabajo temporal, los jóvenes no buscan precisamente un trabajo de esta naturaleza pero los toman porque no pueden dejar mucho tiempo sin trabajar, de una u otra forma necesitan tener un ingreso para continuar con sus vidas o apoyar en el gasto familiar. Por temporada, trabajan 5 jóvenes, que también se auxilian en hacer otro tipo de actividades de trabajo no formal para obtener dinero como venta de artículos por catálogo, ropa usada, cuidado de niños etc.

	Permanente	Temporal	Ocasional	Pasantía	Programa de Empleo del Gobierno	Total
Total	20	7	5	0	0	32
Mujeres	12	3	3	0	0	18
Varones	8	4	2	0	0	14

Tabla 14: Tipo de contrato de los jóvenes que trabajan

Tanto en la segunda como la primera generación es de destacarse que no existe un caso claro que derive emprendedurismo. De ahí que no hay uno solo que tenga trabajo propio o gestado por su cuenta. 53% jóvenes trabajan con contrato y 47% lo hacen sin garantía a un plazo definido.

	Total	Mujeres	Varones
Independiente	0	0	0
Trabajo con Contrato	17	11	6
Trabajo sin Contrato	15	7	8

Tabla 15: Trabajo con contrato

DATOS ESPECÍFICOS DE JÓVENES TRABAJANDO

Destacadamente en la segunda cohorte hay una variación importante en las características laborales de los jóvenes en proporción a la primera. Por un lado, tienen la mitad del tiempo laborando con 3.21 meses en promedio. Trabajan un poco menos promediando un total de 45 horas semanales. Ganan significativamente 12.7% menos que la primera generación.

El promedio por hora trabajada está en 22.2 pesos y vienen laborando mayormente en empresas de 11 o más personas o bien de 101 o más personal. En suma, las diferencias no desproporcionan tanto por género en esta cohorte, pero sí principalmente en simetría a la primera.

Una constante del porqué muchos de los jóvenes dejan su trabajo anterior al actual está como mayor frecuencia los malos salarios considerados. De ahí que no sobrepasan los 24 pesos la hora trabajada.

La segunda generación está en un sueldo promedio semanal menor en proporción a la I. Esto se traduce que estos jóvenes de la cohorte II ganan en promedio 999 pesos a la semana. En

México el salario mínimo en la zona A correspondiente a Baja California es de 64.76 pesos al día como mínimo, entonces se puede afirmar que estos jóvenes ganan 2.2 salarios mínimos por día.

Las condiciones laborales no son muy favorables, ya que además de los salarios poco competitivos, el 56% no tiene ningún tipo de prestación laboral y trabaja más de 46 horas a la semana.

	Total:32	**Mujeres: 18**	**Varones: 14**
Tiempo trabajando (promedio)	3.21 meses	3.05 meses	3.43 meses
Empleo formal	17 jóvenes	11 jóvenes	8 jóvenes
Promedio de horas (por semana)	45 horas	45 horas	43.6 horas
Promedio de ingresos (total)	999 pesos	960 pesos	1048 pesos
Promedio de ingresos (por hora)	22.2 pesos/hora	21.3 pesos/hora	24 pesos/hora
Tamaño de la Empresa			
--1-10 personas	8 jóvenes	4 jóvenes	4 jóvenes
--11-50 personas	12 jóvenes	8 jóvenes	4 jóvenes
--51-100 personas	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--101 o más personas	11 jóvenes	5 jóvenes	6 jóvenes
Con beneficios (%)	41%	39%	43%
Cambios de puesto	2 jóvenes	2 jóvenes	0 jóvenes
--Mayor ingresos	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
--Mayor responsabilidad	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
Razones de salir del trabajo previo			
--Mal pagos	5 jóvenes	2 jóvenes	3 jóvenes
--Trabajo no interesante	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
--Cierre del contrato / empresa	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Despedido	1 jóvenes	0jóvenes	0 jóvenes
--Otra	1 jóvenes	1 jóvenes	1 jóvenes

Tabla 16: Datos precisos de jóvenes que actualmente trabajan

DATOS ESPECÍFICOS DE JÓVENES BUSCANDO TRABAJANDO

Dentro de los jóvenes que buscan trabajo actualmente, en la segunda generación dichos jóvenes manifiestan una preocupación y es notable por el 33% que está en busca de uno en algún sitio. Ligeramente son más mujeres que actualmente buscan trabajo con 11 versus 7 de varones jóvenes.

Entre las razones más comunes que manifiestan del porqué no han encontrado trabajo está porque perciben un mercado laboral de mucha competencia, los horarios de la escuela que traslapan con los perfiles de puestos y por salud.

	Total (n=)18	Mujeres (n=)11	Varones (n=)7
Tiempo buscando (promedio)			
--Menos de 1 mes	11	7	4
--Entre 1-3 meses	3	1	2
--Entre 4-6 meses	4	3	1
--Entre 7-9 meses	0	0	0
--Entre 10-12 meses	0	0	0
--Más de 1 año	0	0	0
Frecuencias de las 3 razones más comunes no trabajando			
Competencia	1	0	1
Escuela/horarios	3	1	2
Salud	2	2	0
Razones por dejar ese empleo			
--Razones voluntarias	7 jóvenes	3 jóvenes	4 jóvenes
--Razones involuntarias	4 jóvenes	4 jóvenes	0 jóvenes
Inscrito en educación formal	3 jóvenes	1 jóvenes	2 jóvenes
--Secundaria	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
-- Prepa	0 jóvenes	0 jóvenes	0 jóvenes
--Instituto Técnico	1 jóvenes	1 jóvenes	0 jóvenes
--Universidad	2 jóvenes	0 jóvenes	2 jóvenes

Tabla 17: Datos precisos de jóvenes que actualmente trabajan

DATOS ESPECÍFICOS DE JÓVENES INACTIVOS

Sólo 4 jóvenes de esta generación representado con el 7% están inactivos laboralmente y sin una inscripción en alguna clase de colegio formativo. La mayor parte de los inactivos son mujeres con 3 de 4.

Las causas más comunes por las que no buscan trabajo están principalmente por el estudio, por cuidar a los hijos o bien otras causas como la salud.

	Total (n=)4	Mujeres=3	Varones=1
Razones más comunes no buscando			
Estudio	1	0	1
Cuidado niños	2	2	0
Otra	1	1	0
No. que consiguieron trabajo después de egresar	2	1	1
Razones por dejar el trabajo previo			
--Razones voluntarias	1	0	1
--Razones involuntarias	1	1	0
Inscrito en educación formal	0	0	0
--Secundaria	0	0	0
-- Prepa	0	0	0
--Instituto Técnico	0	0	0
--Universidad	0	0	0

Tabla 18: Datos precisos de jóvenes que actualmente trabajan

EDUCACIÓN

Al igual que los jóvenes de la primera cohorte los jóvenes de esta segunda en mayoría manifiestan el deseo de seguir estudiando, ya sea en un futuro próximo o lejano, pero son consientes que les puede brindar mejor oportunidad laboral y por consiguiente elevar su calidad de vida.

El 91% de los jóvenes quiere continuar con sus estudios y contrasta el dato con el 89% que no tiene por ahora ninguna actividad académica o de capacitación, se continúa con razones similares, faltas de oportunidad, económicas o familiares que no les permite seguir en la escuela, saben de su importancia por eso aplicaron para el programa pues de alguna manera imaginaron que tendrían un cambio positivo en sus vidas y así lo asegura la mayoría, pues también mencionan su cambio de actitud, antes esas ganas de estudiar y superarse no estaban en la mayoría de los participantes.

	Total	Mujeres	Varones
Inscrito al inicio	2	2	0
Inscrito ex post	6	1	5
Cambia situación educativa	+4	-1	+5

Tabla 19: Cambio en la situación educativa

Significativamente hay un aumento del 200% de jóvenes que ahora sí estudian en alguna clase de formación. De tener sólo dos hay actualmente 6 inscritos. Potencialmente los hombres son los que pasaron de tasa 0 a 5 inscritos.

	Ex Ante n=				Ex Post n=			
Situación Educativa	Total	Menos de 16 años	Entre 16 -22 años	Más de 22 años	Total	Menos de 16 años	Entre 16 -22 años	Más de 22 años
Inscrito	2	0	1	1	6	0	4	2

Tabla 20: Situación educativa Ex Ante Ex Post

Hay un leve aumento de años escolares cursados a la evaluación, de 10.94 a 11 años tuvo dicho incremento. Tanto como la primera y segunda generación los hombres ligeramente tienen en proporción una mayor trayectoria educativa en años.

	Ex Ante			Ex Post n		
Situación Educativa	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
Promedio de Años Aprobados	10.94	10.69	11.32	11	10.78	11.32

Tabla 21: Situación educativa años de estudio aprobados

NINIS

En la segunda cohorte se registraron 31 jóvenes que no se encontraban ni estudiando ni trabajando al momento de iniciar el programa. Al momento del levantamiento del segundo censo, la cifra arrojada fue de 20 jóvenes. De la misma forma que en la primera generación, las principales razones obedecen a cuestiones de género, educación, y la condición de jóvenes como tal.

En esta generación, salta a relucir la situación de los jóvenes que recibieron capacitación técnica en el área de gastronomía, ya que en su mayoría, de los jóvenes que consiguieron trabajo dentro de ése campo, fueron despedidos porque no estaban correctamente capacitados.

Conversando con los jóvenes, expresaban que no se encontraban cómodos con los puestos que la empresa ofrecía, ya que sus aspiraciones eran mayores que la oferta, debido a que la institución responsable de capacitarlos influyó directamente en ésa posición, pero no estaban lo suficientemente preparados para tener un puesto de Chef, y les ofrecían de planchero o lava platos, por ejemplo.

De igual modo que en la primera generación, la edad de los 20 jóvenes que se encuentran en la condición de *ninis*, oscila entre los 19 y 22 años. Las condiciones de género se mantienen, existen madres y mujeres dedicadas al hogar.

Resalta en ésta generación la proximidad que existe entre el tiempo de la capacitación y el levantamiento del censo. Como el periodo antes mencionado es relativamente corto, puede haber influido en la búsqueda del empleo. Sin embargo, la cifra de 20 jóvenes con ésta condición, es algo que definitivamente se tiene que considerar.

En la tabla 23 se describe cómo los que en la primera evaluación tenían la condición de *ninis* ahora 22 tienen un trabajo en alguna condición. No obstante, sigue saltando el dato de 20 jóvenes que en la actualidad tienen condición de desempleo y sin asistir a un programa de formación educativa.

	Total	Mujeres	Varones
No estudiando ni trabajando al inicio	31	17	14
De ellos, trabajando al ex post	22	11	11
De ellos, estudiando al ex post	4	1	3
De ellos, trabajando y estudiando al ex post	3	2	1

Tabla 22: Situación de ninis en la evaluación

Se encuentran los mismos factores de riesgo que los jóvenes de la primera cohorte, las condiciones de vida son similares y se hace de manifiesto que se le tiene que dar seguimiento a estos grupos beneficiados para que el cambio en sus vidas sea real, el programa despertó en ellos las ganas de cambiar su estilo de vida y su imaginario sobre el futuro, pero aun no tienen las herramientas completas para emprender el cambio que necesitan. Siguen siendo jóvenes desprotegidos por el gobierno y rechazados por ciertos sectores de la sociedad, con carencias en sus modos de vida y con vida familiar complicada, se encuentran en el momento de decidir sobre su futuro y de abandonar el hogar paterno.

PERCEPCIÓN Y EXPECTATIVA DEL PROGRAMA

En particular hay una ligera percepción positiva más alta de esta generación II que la I. Ya que 32 de los 54 jóvenes consideraron que fue excelente la formación humana. No obstante, como la I cohorte, la formación técnica tiene áreas de oportunidad qué atender.

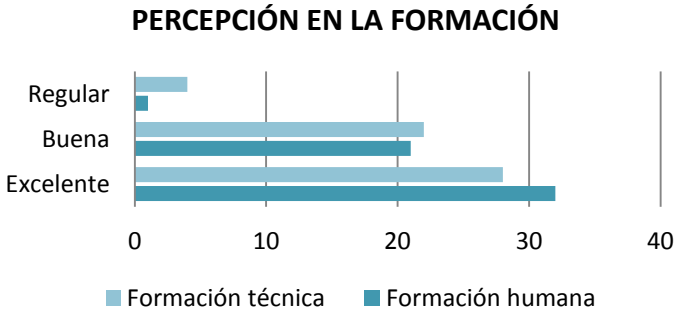

Gráfico 6: percepción de la formación

Dentro de las caracterizaciones de la formación del programa de capacitación se encuentra evidentemente no sólo en qué aprendió o cómo aprendió, sino en la percepción de seguridad de desenvolvimiento y de actuar en situaciones cotidianas y en materia de trabajo.

Se considera relevante que el 28% tiene la percepción que no le fue útil lo cual es la frecuencia más alta de los censados. Lo que implica que una tercera parte a pesar que pueda tener la percepción positiva en la formación humana, considera que en la formación o capacitación técnica no le es de utilidad en el trabajo. No obstante, hay un 41% acumulado en aspectos positivos de utilidad en la formación para su empleo actual.

FORMACIÓN EN EL EMPLEO ACTUAL

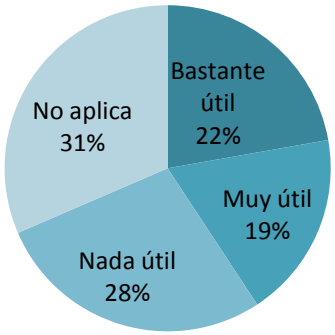

Gráfico 7: formación en el empleo actual

PLAN FORMATIVO OCUPACIONAL

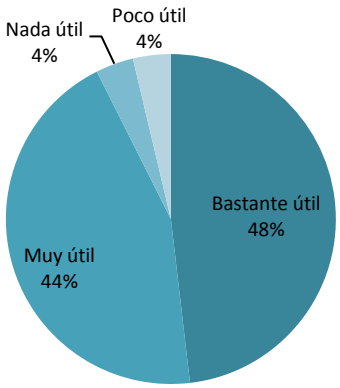

Gráfico 8: plan formativo ocupacional

Por su lado, existe una gran aceptación en la percepción que el programa les da para el plan formativo ocupacional en respaldo a las decisiones sobre aspectos laborales y educativos. Lo anterior se traduce en un porcentaje acumulado de 92% que consideran bastante o muy útil los programas de capacitación. Sólo un 8% acumulado tiene una percepción negativa o poco favorable al respecto con respuestas poco nada útiles.

PREPARACIÓN SITUACIONES LABORALES

Gráfico 9: preparación situaciones laborales

Reiterando la percepción positiva al programa mismo conserva el sentir generalizado de los jóvenes que a pesar que muchos no trabajan actualmente o bien también no trabajan en el área que estudiaron en la capacitación, una gran mayoría representado dice que se siente mejor y mucho mejor preparado.

Lo anterior se traduce en un 94% de dicho sentir positivo hacia al programa, pero también con las oportunidades que han venido resaltando como la ampliación de temáticas y extensión del tiempo del programa.

De la segunda generación de jóvenes, un 57% dijo que sí le gustaría que se hicieran cambios en el programa o bien, dan opiniones al respecto como áreas de oportunidad donde se pueden ampliar, destacar, mejorar y afinar detalles para una mejor apropiación de la capacitación en el ámbito laboral, sobre todo.

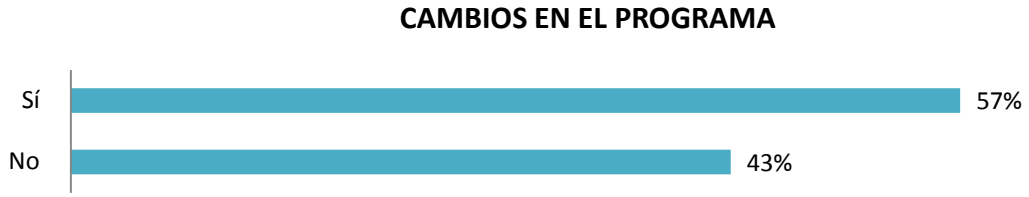

Gráfico 10: opinión de cambios en el programa

I-II

GENERACIÓN

EMPLEADORES

EMPLEADORES

Dentro de la evaluación, los empleadores son un elemento muy importante para el análisis y descripción diagnóstica del programa de empleabilidad juvenil. En general, dichos empleadores tienen una visión muy noble y optimista del programa, no obstante siempre trasciende la necesidad de conocer mejor el programa y asimismo la exigencia para que los jóvenes tengan una mayor y mejor capacitación para el trabajo.

	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio	No relevante/ Sin opinión	Total
1. Relaciones inter-personales	4	2	0	**0**	6
2. Desempeño de tareas del oficio	4	1	1	**0**	6
3. Domino de los TICs	4	1	0	**1**	6
4. Hábitos de trabajo	5	0	1	**0**	6
5. Presentación personal	6	0	0	**0**	6
6. En general	4	2	0	0	6

Tabla 23: Opinión de empleadores entrevistados sobre el desempeño de los jóvenes

Actualmente en este censo no está claro quiénes todavía colaboran directamente con la IYF, ya que existen varios factores que intervienen para decir lo anterior: rotación de personal, seguimiento del programa y falta de comunicación por parte de los actores participantes.

No obstante a lo anterior, hay una clara admiración y colaboración para y por el programa por parte de los empleadores.

En este censo sólo se pudieron realizar 6 entrevistas semiestructuradas, las cuales destacan elementos analíticos clave que congenian directamente con los resultados por parte de los jóvenes participantes.

Empleadores entrevistados:

No.	Empleador	Entrevistado
1	Sportfut Internacional	María Figueroa Gutiérrez
2	Despacho Grupo Estrategia Contable	Agustín Cárdenas
3	Dart de Tijuana	Gloria Ramírez Soto
4	Restaurante Almanara	Majid El Danaf
5	Rentas Martín del Campo	Carlos Garnica
6	Restaurante Los Chilaquiles	Rodolfo Gibert

Tabla 24: Empleadores entrevistados

De lo anterior se desglosa una matriz analítica general que funciona como un panorama de perspectiva, experiencia y perfiles de los empleadores con respecto a los jóvenes participantes y la IYF.

MATRIZ DE RESULTADOS CON EMPLEADORES

PERFIL EMPLEADORES

- Los empleadores entrevistados ocupan cargos directivos o de responsabilidad. Los entrevistados sí conocían a los jóvenes que trabajaron o trabajan actualmente por el programa empleabilidad juvenil.
- La naturaleza jurídica de los entrevistados son empresa privada y pertenecen a sectores predominantemente manufacturero, comercio y servicios.
- Los jóvenes que están ubicados o que lo estuvieron en los espacios laborales tienen una relacion laboral de 11-50 personas laborando con ellos principalmente.

CONTRATACIÓN DE JÓVENES

- Sólo 3 jóvenes actualmente están ubicadas en los espacios entrevistados.
- Los empleadores mencionan que en comparación a sus trabajadores habituales, el desempeño es predomienantemente igual, no obstante resalta un solo caso peor y uno mejor.
- Hay casos que no son contratados jovenes por la falta de capacitación técnica y desempeño de funciones básicas.
- Sólo un empleador del sector restaurantero menciona que no contrataría a un nuevo joven que haya sido capacitado en el proyecto(la razón no está espeicificada pero principalmente es porque no han hecho bien su trabajo, por lo menos a satisfacción del empleador). Los demás mencionan que con adecuaciones en la capacitación técnica sobre todo los jóvenes deben tener la oporutnidad y se está dispuesto a colaborar.

RELACIONES LABORALES E INTERPERSONALES

- En general, los empleadores mencionan que hay una satisfacción por el desempeño de los jóvenes, pero resaltan dos aspectos necesarios para la estabilidad y necesidades de los espacios de empleo: mayor y mejor capacitación técnica y mejor formación humana, sobre todo en trabajar con actitudes y aspecto personal.
- Se abre la necesidad de una mayor capacitación en desempeños de oficio según al sector donde se vincula la relación laboral y el proyecto de la IYF.
- Los empleadores observan debilidades en la formación técnica que deriva en el desempeño de las funciones. Asimismo, muestran preocupación que en algunos casos su actitud no apoya al ambiente laboral del espacio.

PROGRAMAS DE EMPLEABILIDAD JUVENIL

- 3/4 partes de los empleadores manifiestan no conocer bien el programa, sólo información básica y quisieran un mejor seguimiento al joven y al espacio empleador.
- Sólo un empleador conoce otro programa similiar a la FIC de empleabilidad juvenil.
- Las dos formas recurrentes que el espacio empleador utilizó para contactar a los jóvenes son: directamente fueron llevados y presentados por el proyecto de la IYF y el otro a través de un servicio de intermediación laboral como la CANIRAC.
- La percepción en general al programa de empleabilidad es muy bueno, sólo con los elementos mencionados como posible mejora.
- Resalta en el 100% de los casos la necesidad de hacer mayor difusión al programa, no sólo a otros sectores o más jóvenes, sino a los espacios potenciales y los mismos empleadores actuales.

OBSERVACIONES PARTICULARES DE LOS EMPLEADORES

CAPACITACIÓN

- A pesar de tener una muy buena percepción del programa, los empleadores manifiestan la necesidad de tener mejor y mayor capacitación técnica para los jóvenes.
- Hay una necesidad importante de fortalecer la capacitación técnica, sobre todo en el área de integración y motivación.
- La capacitación no debe ser una sola ocasión, sino establecer un programa de capacitaciones formativas, no sólo antes de que el joven se inserte en el campo laboral, sino ya que esté dentro.

SEGUIMIENTO Y VINCULACIÓN

- Hay una buena percepción social y humana al programa, ya que hay disposición de conocer y seguir contratando personal a través de este tipo de proyectos.
- No conocen bien el programa, sus beneficios, alcances y sobre todo el seguimiento que se le puede dar a los jóvenes que ya están laborando.

PERFILES EMPLEADORES

- A pesar de tener delimitado los espacios de empleos, los mismos empleadores mencionan la necesidad de abrir más espacios a este tipo de jóvenes, no sólo en trabajos administrativos o de manufactura.
- Existe entera disposición de los empleadores para continuar apoyando, con las atenciones a las recomedaciones que se proporcionan en capacitación, formación y seguimiento

I-II

GENERACIÓN

ANÁLISIS/CONCLUSIONES

DIFERENCIACIÓN ENTRE LAS 2 GENERACIONES DE IYF

A primera vista parece que el tipo de capacitación influye de manera directa en el comportamiento laboral actual del joven, pero son elementos del diseño mismo del programa los que han hecho que la diferencia sea mínima. Las condiciones y perfiles de los jóvenes beneficiarios son similares en cuanto a las zonas de la ciudad que éstos habitan, el nivel socioeconómico, de educación, y las tipológicas familiares a las que pertenecen. Su contexto es tan similar en ambas cohortes que rebasan la capacidad de diferenciación, pues el programa fue ejecutado de igual manera en ambos cohortes.

Una constante en las entrevistas con los jóvenes es que el tiempo de las capacitaciones fueron cortas, para poder aprender un oficio como la cocina, o un área laboral de oficina, como asistente ejecutivo. Esto ha generado que los jóvenes busquen oportunidades laborales distintas a las áreas de las que fueron capacitados, esta situación se presenta en ambas generaciones.

Se puede decir, que el panorama general del momento, ha sido más complicado para los jóvenes que recibieron capacitación en cocina, pues los empleos se encuentran geográficamente distantes de sus hogares, y no fueron correctamente capacitados para el puesto de auxiliar de cocina, pues los empleadores comentan que los jóvenes no reunían las características profesionales suficientes para el puesto.

Los jóvenes tienen las bases para continuar con una carrera técnica formal de cocinero, pero, desafortunadamente, el costo de las colegiaturas está muy lejano de su presupuesto, por lo que no es una opción viable, pues sólo un joven de la segunda generación de los beneficiaros del programa logró continuar por éste camino. En el caso de los que estudiaron computación o asistencia ejecutiva aún pueden, por un costo mucho menor, comparado con el de la carrera de cocinero, continuar con su capacitación, o existe la posibilidad de adquirir las habilidades necesarias en la práctica de algún trabajo, situación que en un puesto de cocinero resulta complicado y en empleos más formales imposible.

PERFIL DE LOS JÓVENES QUE INGRESAN AL PROGRAMA

Los jóvenes beneficiarios del programa de empleabilidad juvenil poseen ciertas características similares que permite ubicar algunos patrones de vida o comportamiento, al visitar sus domicilios y conocer el contexto donde crecieron, sus familias, sus hogares, se pudo hacer una idea del perfil de los jóvenes.

Las familias de los jóvenes suelen ser numerosas, papá, mamá e hijos, suelen ser dos o tres incluso más, es común que vivan con abuelos o algún otro familiar, en viviendas donde no se tiene la privacidad requerida para cada miembro de la familia. La relación familiar suele ser dominada por el jefe de familia en cuanto a decisiones, puede haber violencia intrafamiliar, alcoholismo, tabaquismo, uso de drogas por parte de uno o más miembros de la familia.

Los padres de los jóvenes en su mayoría son migrantes, es decir, su ciudad de origen no es Tijuana e incluso muchos de los jóvenes no son nacidos en Tijuana, las familias enteras han venido en busca de mejores oportunidades de vida que no encentran en sus lugares de origen. La ciudad ha ido mandando a este tipo de familias a las orillas o afueras, lo que se conoce como cinturones de desigualdad social.

Las zonas que habitan carecen de uno o más servicios públicos como agua potable, drenaje, luz o gas. El tipo de vivienda puede ser en terrenos irregulares o no, con materiales no apropiados para vivienda como cartón, madera y llantas en algunas áreas. Otras familias optan por rentar viviendas de interés social de dos o menos recamaras que no sobrepasan los 40 m2 donde suelen vivir hasta 6 personas adultas o adolescentes.

Se identifican que las zonas que habitan los jóvenes son conocidas en la ciudad por altos índices de violencia y delincuencia por lo que es un factor común en la vida de estos, incluso no se descarta que en la primera juventud los mismos jóvenes hayan cometido delitos menores. Han crecido en un contexto poco propicio para la educación académica, por factores de economía, falta de apoyo familiar, falta de motivación, falta de apoyo gubernamental, etc. Entonces se encuentran que estos jóvenes están en la decisión de tomar el camino de la delincuencia o intentar seguir el trabajo honesto, cualquiera de las dos puede ser desesperanzador para ellos pues no ven la manera de realizarse, dejan de pensar en metas y sueños y únicamente se dedican a trabajar, ganando un sueldo que no les ayuda a mejorar la situación que han conocido toda su vida.

Están entre los 18 y 29 años de edad, fueron rechazados o abandonaron los estudios obteniendo certificado de secundaria o preparatoria, pueden ser jefes de familia con hijos o madres solteras. Su experiencia laboral es como la de cualquier adulto que inicia actividades productivas, la mayoría aún vive con sus padres y piensan en abandonar pronto el hogar paterno. Tienen proyectos de pareja. Algunos, viven en unión libre y en el caso de las mujeres en esta condición ya tienen hijos o están embarazadas y algunas no trabajan.

Cuando los jóvenes entraron al programa en su mayoría se encontraban desempleados y sin estudiar, pero buscando mejores oportunidades de vida, iniciaron muy motivados por el apoyo de la Fundación, son jóvenes que se comprometieron, pues a pesar de las facilidades que la Fundación les otorgó para tomar la capacitación, aun así se encontraron con serias dificultades para llevarla a cabo.

El programa de Empleabilidad Juvenil de la International Youth Fundation fue bastante significativo para las realidades de los jóvenes que participaron. Su futuro se mostraba incierto, con las condiciones de marginalidad social y las pocas posibilidades y aspiraciones económicas, académicas, sociales y personales, no tenían mucho terreno para elegir un posible camino hacia una mejor calidad de vida. Desafortunadamente, las condiciones y el desempleo, mostraban un futuro accidentado, donde en algunos casos, incluso, se mostraba la criminalización y marginación social como el camino. El programa en general y la capacitación humana en particular, llegó para darles una visión distinta de su plan de vida, tanto profesional como emocional, que tan dañado se encontraba.

CONCLUSIONES Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD: PROYECTO EMPLEABILIDAD JUVENIL

i. CONFIGURACIÓN FAMILIAR

Los jóvenes tienen como referencia trascendente a la familia en la toma de decisiones personales y profesionales lo cual ha traducido en algunos casos la continuidad o búsqueda específca de trabajo. Además, los perfiles de los jóvenes en la mayoría son en situación de vulnerabilidad y son parte importante del sustento familiar.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD	ACCIONES ESTRATÉGICAS
I. Es importante conocer a profundidad la ecología familiar de los jóvenes, para así tener mejores elementos de configuración en la capacitación formativa y humana. **II.** Se genera una expectativa positiva en los jóvenes y eso potencializa las aspiraciones u oportunidades de los espacios donde se puede intervenir. III. Ampliación en el espectro de penetración a este tipo de programas de inserción laboral.	**I.** Diseñar modelos de investigación y seguimiento particular en los jóvenes a apartir de su configuración familiar y su contexto. **II**. Promover este programa de empleabilidad a más jóvenes, empleadores y zonas de la ciudad.

ii. EDUCACIÓN

Las oportunidades para tener una mayor educación han sido limitadas en los jóvenes que han participado en el programa de empleabilidad, lo que ha posibilitado sólo tener acceso a trabajos en ciertos sectores y salarios poco competitivos.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD	ACCIONES ESTRATÉGICAS
I. Trasciende la necesidad de observar las condiciones de los jóvenes en su situación laboral y escolar. A pesar que casi 9 de cada 10 no estudia actualmente, esa misma valoración tiene motivación para continuar estudiando. **II.** Potencializa en dar a conocer programas de continuidad, becas u oportunidades en materia de educación para la capacitación y formación. **III.** Ampliación en el espectro de penetración a este tipo de programas de inserción laboral.	**I.** Promover mecanismos de oportunidad en jóvenes para continuar sus estudios en cuaquiera de los niveles de relación. **II**. Diseñar modelos de evaluación en habilidades y conocimientos permanentes según las áreas de insersión laboral para así posibilitar tener elementos de diagnóstico de situación de los jóvenes.

iii. CAPACITACIÓN

La capacitación recibida en el programa de empleabilidad juvenil ha sido positiva en los jóvenes, no obstante estos actores, además de los empleadores, comentan la necesidad de mejorar y ampliar áreas temáticas y extender la duración de los cursos.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD	ACCIONES ESTRATÉGICAS
I. A pesar de la gran aceptación de los programas de capacitación, es necesario ampliar éstos con perfiles más técnicos, lineas temáticas precisas y que la extensión de los mismos sea más y específico según el área de insersión laboral.	**I.** Diseñar programas de capacitación según áreas de inserción laboral o bien orientados a modulos específicos que clarifiquen el campo laboral para los jóvenes.
II. Es pertinente conocer las condiciones de contexto y familia de cada estudiante, así el programa de capacitación estará orientado a una insersión laboral más pertinente y con herrramientas y formación humana más completas.	**II**. Realizar un diagnóstico de situación laboral en jóvenes que son potenciales a ingresar a los programas de capacitación para así posibilite tener elementos más adecuados a la realidad fronteriza.

iv. VINCULACIÓN

A pesar de la buena recepción al programa de empleabilidad no hay mecanismos claros de seguimiento y retribución social en los jovenes y empleadores del programa, lo que imposibilita tener elemenos de evaluación continua e indicadores de impacto.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD	ACCIONES ESTRATÉGICAS
I. Siendo un programa de gran aceptación, jovenes y empleadores mencionan que no hay un seguimiento claro de los programas de capacitación de la IYF, lo que posibilta que los beneficiarios directos no encuentren trabajo según las capacitaciones recibdias y los empreadores demanden una mayor y mejor capacitación.	I. Promover un sistema de seguimiento continuo a los beneficiaros directos e indirectos. II. Ampliar el programa de empleabilidad a más sectores y espacios de insercion laboral.
.	