

CÓRDOBA JOVEN: UN PROYECTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES EN RIESGO

Autor/es: COCORDA, Esteban; SILBESTEIN, Luis

Dirección electrónica: ecocorda@yahoo.com.ar

Institución de procedencia: Universidad Católica de Córdoba, Facultad de Educación y Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Eje temático: La educación inclusiva en diferentes contextos y grupos sociales minoritarios.

Campo metodológico: Experiencia educativa.

Palabras claves: capacitación, articulación intersectorial, prácticas laborales, incorporación social.

Resumen

La falta de oportunidades laborales para los jóvenes aparece como una de las principales causas de exclusión social. El fenómeno está asociado a las dificultades que presenta la transición hacia el mundo del trabajo. La EPH/INDEC (2011), indica que a los 16 años el 80% de los jóvenes urbanos solo estudia. Resulta notable que a una edad tan temprana el 12% no estudie ni trabaje. Este fenómeno se profundiza a partir de los 18 años, dado que la proporción de jóvenes que no estudia ni trabaja crece al 25% y se mantiene en ese nivel. Sólo el 56% de los jóvenes entre 18 y 25 años de edad trabaja o busca trabajo; el resto se distribuye entre jóvenes que declaran dedicarse exclusivamente a estudiar (30%) y los que ni trabajan, ni buscan trabajo, ni estudian (14%). De este 56% que trabaja o busca trabajo, el 17,8% no lo encuentra por eso son jóvenes desempleados. De los que consiguen trabajo, en el 60% de los casos se trata de empleo informal o en negro. Como objetivo general se plantea ofrecer oportunidades de capacitación e inserción laboral a jóvenes de la ciudad de Córdoba de 16 a 29 años de edad con estudios primarios completos, secundario completo y/o en procesos de terminalidad educativa, desocupados y/o con empleos precarios e informales.

En cuanto a la Metodología utilizada, el programa impulsó la inclusión laboral de jóvenes en América Latina a partir de una estrategia de desarrollo juvenil basada

en: (a) capacitación en “habilidades básicas para la vida” y tecnologías de información y comunicación, (b) pasantías laborales; y (c) inserción laboral. Dicha metodología se sostuvo a partir de un equipo de profesionales compuesto por capacitadores, tutores socio laborales, gestores de inserción y coordinadores, junto con un equipo de distintas áreas del Estado provincial. En el caso particular del proyecto en Córdoba, Argentina, el proceso de inclusión laboral, tuvo primero una etapa de formación, dividida en etapa de formación básica y una etapa de formación sectorial. Se trabajó en un proceso de compromiso y articulación multisectorial, principalmente con cámaras empresarias que identificaron necesidades de capacitación y asumieron en el marco de sus posibilidades compromisos de incorporación inicial de los jóvenes capacitados. Respecto a los resultados alcanzados, La convocatoria establecía un objetivo de 200 jóvenes. El proyecto convocó a 300 jóvenes. Se alcanzaron resultados cuantitativos, 347 jóvenes inscriptos, 197 jóvenes formados en proyecto formativo y ocupacional y cursos sectoriales, 120 jóvenes con pasantías laboral, 60 jóvenes con inserción laboral. Pero también alcanzo resultados cualitativos, como el cambio de proyecto que se inició en la vida de los jóvenes que participaron del mismo, la identificación de una metodología de formación profesional e inserción laboral para jóvenes de la comunidad en situación de vulnerabilidad social y el empleo de esta experiencia como piloto de incidencia pública para el diseño de un programa propio del Estado provincial.

1. Introducción

La Universidad Católica de Córdoba (UCC) promovió entre 2012 y 2014 el *Proyecto Córdoba Joven: Capacitación para la Inserción Laboral de Jóvenes de Córdoba, Argentina*. Participaron de esta experiencia cuatro organizaciones no gubernamentales que asumieron el compromiso de identificar, seleccionar y hacer acompañamiento a los jóvenes del proyecto y seis entidades gremiales empresariales que asumieron el compromiso de abrir las puertas de las empresas socias a prácticas laborales para los jóvenes una vez capacitados.

El proyecto se propuso ofrecer capacitación laboral de calidad y oportunidades de prácticas laborales orientadas a su inserción en el mundo del trabajo. Identificó y seleccionó trescientos cuarenta jóvenes de la ciudad de Córdoba, Argentina provenientes de sectores en situación de vulnerabilidad social.

Este caso constituye una buena práctica de capacitación laboral para promover el empleo joven porque: 1) se comprometieron e involucraron distintos sectores vinculados a este interés común; empresario, social, gubernamental y universitario, 2) fue parte de un programa más amplio con importantes entidades privadas y sociales regionales asociadas, lo que otorgó marco y escala regional al proyecto 3) se concursó un financiamiento internacional que promovió e incidió en la decisión local de apoyo institucional y presupuestario al proyecto, en efecto, por cada dólar aportado por el financiamiento internacional, se apalancaron localmente U\$s8, 4) el proyecto fue coordinado por una Universidad jesuita, con prestigio en el medio, y un representante del sector empresario, lo que brindó credibilidad al programa, 5) contó con un equipo técnico con formación y experiencia en el trabajo con jóvenes, 6) se proveyeron materiales de capacitación a cada joven, 7) tuvo control y cumplimiento de asistencia de los jóvenes a las capacitaciones por parte del propio estado con un estándar de asistencia similar al de cualquier curso de formación profesional, 8) tuvo tutorías socio laborales desde el inicio hasta el final de la ejecución del proyecto, 9) la figura del tutor socio

laboral y del gestor de inserción representaron un papel crucial en el éxito del proyecto, 10) el Estado provincial tomó el proyecto a través esta experiencia piloto para trescientos jóvenes realizada solamente en la ciudad de Córdoba y lo escaló a diez mil jóvenes de toda la provincia de Córdoba creando un programa nuevo de capacitación y empleo joven, 11) parte de las entidades gremiales empresariales, las organizaciones sociales y del equipo técnico de trabajo fue convocado por el propio Estado provincial para trabajar y comprometerse en la nueva experiencia.

2. Referentes teórico-conceptuales

Historia y origen del programa regional

El *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral de Jóvenes* surgió a raíz de escuchar las demandas de las diversas experiencias de promoción del trabajo joven que se habían experimentado en la región, y de las solicitudes y aprendizajes que formaron parte del “Programa de desarrollo juvenil para la innovación y acción social – Fondo de Juventud”.¹

El mismo fue el primer proyecto resultado del acuerdo firmado entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) Juventud y Microsoft para favorecer a la región y facilitar el acceso a las tecnologías de la información que ejecutó Fundación SES entre 2007 y 2009. A través de convocatorias abiertas se seleccionaron 18 organizaciones juveniles que como resultado beneficiaron a 3.465 jóvenes. El objetivo principal del Fondo de Juventud fue contribuir a la mejora de las condiciones de vida de jóvenes en situación de desventaja social y económica en América Latina y el Caribe. Con el propósito de expandir las oportunidades tanto económicas y sociales de los jóvenes en situación de vulnerabilidad, apoyando iniciativas de desarrollo económico y desarrollo comunitario o voluntariado con énfasis en tecnología de la información y comunicación (TIC) y al fortalecimiento del capital humano, con el fin de incrementar sus posibilidades de salir de una situación de desempleo o subempleo juvenil.

¹ En este párrafo y subsiguientes la fuente de información es el sitio web del programa, www.fondodejuventud.org

Para alcanzar este objetivo, brindó asistencia técnica y financiera a organizaciones de juventud que trabajaban para el desarrollo de jóvenes entre los 15 y los 30 años de edad en América Latina y el Caribe. Retomando estos aprendizajes es que surgió un nuevo programa cuyo nombre fue *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral de Jóvenes*, asumiendo como desafío, no sólo abordar las instancias de capacitación y formación de los jóvenes, sino también el acompañamiento de los jóvenes en la formación de su proyecto ocupacional y la instancia de inserción laboral real.

Desde la perspectiva del programa se entendió que era necesario enmarcar los procesos de inserción laboral en un sentido más amplio de la incorporación social, por lo que se consideró que el empleo y/o autoempleo tendría sentido si mejoraba la calidad de vida de los/as jóvenes y les facilitaba el acceso a condiciones de vida más digna. El programa pretendió impulsar la inclusión laboral de jóvenes de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay y Uruguay a partir de una estrategia de desarrollo juvenil basada en: (a) capacitación en “habilidades básicas para la vida” y tecnologías de información y comunicación, (b) pasantías laborales; y (c) inserción laboral.

Uno de los principales actores institucionales que participaron de este programa como financiador fue el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). Esta entidad apoya el desarrollo liderado por el sector privado en beneficio de los pobres, sus negocios, sus cultivos y sus hogares. El propósito es facilitar, a las poblaciones de bajos ingresos, las herramientas para aumentar sus ingresos: el acceso a los mercados y la creación de las capacidades necesarias para competir en esos mercados, el acceso al financiamiento así como el acceso a los servicios básicos, incluyendo tecnologías verdes.

Parte fundamental de la misión del FOMIN es su papel como laboratorio para el desarrollo, experimentando, innovando y asumiendo riesgos con el fin de construir

y apoyar modelos exitosos de negocio para la micro, pequeña y mediana empresa. Con el objetivo de lograr mayor efectividad en sus proyectos, el FOMIN está comprometido con 1) medir rigurosamente y a evaluar el impacto de sus resultados, y 2) diseminar activamente el conocimiento generado por sus proyectos para que las soluciones más prometedoras sean ampliamente conocidas y llevadas a mayor escala.

Los instrumentos utilizados por el FOMIN son asistencias técnicas, préstamos e inversiones de capital, así como la combinación de estas herramientas para estructurar mecanismos que permitan compartir el riesgo y crear capacidad institucional. El FOMIN es el mayor proveedor internacional de asistencia técnica en América Latina y el Caribe y trabaja siempre con socios locales, en su mayoría del sector privado (organizaciones de la sociedad civil, asociaciones de industrias, fundaciones, universidades, cooperativas, empresas e instituciones financieras), para llevar a cabo sus proyectos. Un dato no menor en el marco del proyecto local es que cada dólar aprobado por el FOMIN apalanca más de US\$2 por parte de sus socios.

Otro de los principales actores institucionales que participaron de este programa como financiador fue Microsoft. A través de su Programa de Oportunidades para Jóvenes, Microsoft contribuye a capacitar y brindar herramientas tecnológicas que generan oportunidades sociales y económicas para transformar la vida de jóvenes, especialmente en comunidades marginadas. Esto lo hace en alianza con instituciones como el BID, que están comprometidas con el desarrollo de la juventud y el desarrollo económico en América Latina y el Caribe. Los programas de ciudadanía corporativa de Microsoft están enfocados en incrementar la inclusión digital y llevar las oportunidades que ofrece la tecnología y las habilidades tecnológicas a todos los sectores de la sociedad.

Otro de los principales actores institucionales que participó de este programa como Unidad Ejecutora fue Fundación SES, organización social que desde el

2000 se dedica a la promoción y al desarrollo de diferentes estrategias para la inclusión de los adolescentes y jóvenes con menos oportunidades trabajando desde la perspectiva de los derechos de los jóvenes. La sigla que da nombre a la organización (SES), responde a tres valores fundantes de la institución: Sustentabilidad: por su compromiso con las generaciones futuras, Educación: entendida como motor del desarrollo y Solidaridad: elemento básico de la integración social.

En 2010 y en el marco de una operación con el FOMIN se acordó el Memorando de Donantes junto con Microsoft y Fundación SES. Ello dio origen al Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral de Jóvenes (RG-M1189) y la Cooperación Técnica Regional No Reembolsable ATN/ME-12444-RG, principal regla de operación, con un financiamiento acordado para el programa de U\$s 2.840.000 y un plazo de ejecución de treinta y seis meses. Destinado a seis mil jóvenes de 18 a 30 años de edad de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay y Uruguay que recibirían apoyo técnico y financiero para el acompañamiento en su búsqueda laboral a través de este programa. Se beneficiaría, además, a 30 organizaciones no gubernamentales que ejecutarían el proyecto en cada país (FOMIN, 2010).

El memorando de donantes señalaba en los antecedentes que “el 40% de la población de América Latina y el Caribe es menor de 30 años de edad y dentro de este grupo etario, aproximadamente 27% tiene escasos recursos (CEPAL 2002, citado por el mencionado documento). La situación material y las perspectivas de futuro para muchos sectores juveniles son altamente vulnerables: unos 67 millones viven en la pobreza, y tan solo un 10% de esta población tiene un acceso regular y eficaz a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. La relación entre la educación y el trabajo es en sí misma compleja y se acentúa en los jóvenes vulnerables.

Según datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nueve millones de jóvenes entre 15 y 24 años de edad no tienen empleo (lo cual representa un 42% del desempleo de la Región) y más de 30 millones trabajan en ocupaciones informales, sin protección social y de alto nivel de precariedad.

La tasa de desempleo de los jóvenes en la Región triplica a la de los adultos. Esto se debe, entre otros factores, a los déficits en la capacitación, a la escasa relación de la capacitación con la demanda del mercado de trabajo, a la rotación entre períodos de empleo y desempleo y a la falta de experiencia.

La situación de los jóvenes se torna aún más compleja en aquellos en situación de vulnerabilidad ya que la falta de educación secundaria limita las posibilidades de encontrar empleo. La ausencia de credenciales educativas, requeridas por empleadores, excluye a este grupo por sobre los demás. (21% de jóvenes ni estudia ni trabaja según datos de la OIT)” (FOMIN, 2010).

Como parte de las 30 organizaciones no gubernamentales ejecutoras del programa, uno de los principales actores institucionales locales fue la UCC. La Universidad contaba con conocimiento y experiencia previa en la capacitación de jóvenes en el marco del Programa Nacional *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* (PNJMyMT), que promovía el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina, así como en el trabajo con jóvenes de sectores sociales vulnerables, a través de un conjunto de proyectos de responsabilidad social universitaria (RSU), coordinados por docentes y acreditados por la propia Universidad en el marco de su programa y política de RSU. Asimismo, al ser una institución de educación superior contaba con un conjunto de docentes especializados en distintas áreas que podían ser potenciales capacitadores del proyecto. Otro aspecto que favorecía su participación era su forma jurídica como asociación civil, toda vez que tal entidad se encontraba comprendida como organización civil con personería jurídica, requisito solicitado por el programa.

También su experiencia en la gestión y administración económica e institucional de proyectos y fondos de financiamiento.

Otro de los principales actores institucionales que participaron de este programa como entidad asociada, con equipos técnicos, procedimientos institucionalizados y como principal financiador local fue un ente del estado provincial denominado Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional del Gobierno de Córdoba. El ente contaba con experiencia en ofrecer cursos de capacitación laboral y/o formación profesional por un lado y por el otro en la gestión de un programa provincial propio de empleo joven que promovía mediante el otorgamiento de una beca o subsidio mensual la inserción laboral a partir de la búsqueda de un lugar de trabajo que realizaba cada joven en una empresa o comercio, denominado Programa Primer Paso (PPP).

Luego de un arduo trabajo de ocho meses estos actores, Universidad y Agencia, acordaron celebrar y firmar un Convenio Marco de Cooperación y un Primer Acuerdo Específico de Cooperación, principal regla de operación del proyecto a escala local. Dicho acuerdo aportaba al proyecto un financiamiento de U\$ 282.000, 300 becas de capacitación para jóvenes, 120 becas de pasantía y 120 becas de inserción laboral definitiva por seis meses mediante el concepto y operación de la reconversión productiva. Asimismo, financiaba capacitadores, parte del material didáctico y equipamiento liviano y pesado para capacitaciones sectoriales específicas.

Establecía la concurrencia y compromiso del sector empresario mediante la participación de cinco actores institucionales clave para el sostenimiento y garantía de resultados del proyecto, como era la participación de entidades gremiales empresariales comprometidas con la misión de capacitar a jóvenes de sectores vulnerables para promover su inserción laboral. Estos actores eran la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba (CIMCC), la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), la Cámara de Ferreterías,

Sanitarios, Hierros y Afines, la Unión Gráfica Argentina, Región Centro Noroeste (UGAR) y la Asociación Mutual de Propietarios de Talleres de Reparación de Automotores (AMUPTRA). Posteriormente se integró la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA), Regional Córdoba y la Cámara de Supermercados de Córdoba.

Por otro lado, establecía la concurrencia y compromiso del sector social mediante la participación de cuatro actores institucionales clave que garantizarían la identificación, selección y acompañamiento de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Estos actores institucionales, ubicados en distintos barrios de la ciudad de Córdoba eran Fundación La Luciérnaga, Sal y Luz Asociación Civil, Grupo de Trabajo Comunitario Asociación Civil y Centro Comunitario El Vagón Asociación Civil.

Los principales actores individuales que movilizaron y coordinaron el proyecto fueron un docente de la UCC, especialista en formación de personal y un empresario metalúrgico, dirigente de una de las principales cámaras empresariales de la provincia de Córdoba, quien contaba con experiencias previas de trabajo en programas de empleo joven. Ambos coordinaron la ejecución de todo el proyecto. Fue central en este rol el tiempo en horas de trabajo que ambos destinaron a coordinar y abordar los distintos problemas que presentó el proyecto en todas sus etapas, desde su diseño hasta su finalización. Dicho tiempo excedió ampliamente lo que se podría haber estimado al inicio del mismo. Fue central también el espíritu, ánimo y claridad para enfrentar los obstáculos de la administración pública, abordar situaciones nuevas de presentación del proyecto, individualmente con dirigentes de las distintas cámaras empresariales y en reuniones de comisiones directivas para identificar intereses sectoriales en común con el propósito y las acciones del proyecto, compromisos a asumir, diseños curriculares de los cursos de capacitación, capacitadores, equipamiento, entre otros aspectos.

Otro de los actores individuales relevantes fue el presidente de la principal entidad estatal involucrada como contraparte del proyecto quien tuvo un apoyo decisivo en el inicio para la presentación del proyecto al concurso por el financiamiento internacional. Propuso elevar la meta inicial del concurso de atender a 200 jóvenes a 300, comprometiendo su apoyo para el financiamiento de becas y capacitadores. Posteriormente el proyecto y los coordinadores transitaron un arduo proceso de presentaciones, negociaciones y acuerdos con las áreas y mandos medios de la entidad estatal que hicieron entrar al proyecto en zonas de incertidumbre. Se sumó a ello un período de indefinición del ente que llevó al proyecto a posponer el inicio a sus máximos límites de tiempo comprometidos con el programa administrado por Fundación SES e iniciar sin el apoyo de la entidad estatal, con lo que ello implicaba. La insistencia y el tesón de los coordinadores, coincidentes con el inicio de nuevo año calendario y presupuestario, obraron en favor a la decisión final de dar su apoyo al proyecto y a la firma de los acuerdos de cooperación.

Un actor individual relevante fue el responsable de capacitación laboral y formación profesional del ente quien fue contraparte estratégica y operativa de los coordinadores del proyecto y dinamizó y vehiculizó gestiones para acordar la ejecución del proyecto. La presencia de la Universidad y un dirigente empresarial jugaron en favor del peso y garantía para continuar avalando internamente la propuesta y viabilizar trámites administrativos que favorecieran su pronta implementación. Otros dos actores individuales que intervinieron en el proceso fueron la responsable del área de intermediación laboral y el responsable de asuntos legales del ente, con quien se acordó la letra del acuerdo de cooperación. Finalmente, con el equipo técnico del área de capacitación laboral y formación profesional del ente se acordó cada número de cada curso, en horas de clases, en equipamiento y en materiales didácticos. Ello permitió contar con un número claro del presupuesto y valorar la decisión final del presidente del ente, la que terminó siendo favorable.

Los ganadores de esta experiencia fueron los 200 jóvenes que con yerros y tropiezos pero con un cumplimiento estándar al de cualquier cursante cumplieron con el plan de formación propuesto y que tuvieron, porcentaje menor mediante, la oportunidad de hacer una pasantía laboral como práctica de ingreso al mundo del trabajo. Otro de los ganadores fue el propio ente estatal que pudo identificar, ensayar y verificar a modo de experiencia piloto una estrategia de intervención innovadora en las políticas de empleo joven en el territorio provincial llevándola posteriormente a una escala poblacional mayor.

Los perdedores de este proyecto fueron aquellos 140 jóvenes que por distintos motivos (personales, económicos, distancias, embarazo, cuidado de niños, consumo indebido de drogas), fueron quedando afuera de la experiencia.

La ciudad de Córdoba fue fundada el 6 de julio de 1573 por don Jerónimo Luis de Cabrera, a orillas del Río Suquía. Es la capital de la Provincia de Córdoba y tiene más de 1.300.000 habitantes, cifra que la ubica en el segundo lugar de las ciudades argentinas, detrás de la Capital Federal. La ciudad de Córdoba tiene 576 kilómetros cuadrados de superficie. Es centro de una importante actividad educativa, empresarial, cultural, turística y social. Su Universidad Nacional es la primera en fundarse en Argentina. Dentro de su traza urbana contiene la Manzana Jesuítica que forma parte del Patrimonio Cultural de la Humanidad declarado por la UNESCO. Cuenta con una arraigada y prolífica historia fabril, empresaria y obrera en sectores como el alimentario, los automotores, el metalúrgico, los productos químicos y más actualmente el electrónico – informático. De ellos, se destaca como centro de producción automotriz con un amplio anillo autopartista y metalúrgico y como prometedora fuente de desarrollo de software.

La falta de oportunidades laborales para los jóvenes aparecía como una de las principales causas de exclusión social. El fenómeno estaba asociado a las dificultades que presentaba la transición hacia el mundo del trabajo. Datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), del Instituto Nacional de Estadísticas y

Censos de 2011, indicaba que a los 16 años de edad el 80% de los jóvenes urbanos solo estudiaba. Resulta notable que a una edad tan temprana el 12% no estudiara ni trabajara. Este fenómeno se profundizaba a partir de los 18 años, dado que la proporción de jóvenes que no estudiaba ni trabajaba crecía al 25% y se mantenía en ese nivel. Sólo el 56% de los jóvenes entre 18 y 25 años de edad trabajaba o buscaba trabajo, el resto se distribuía entre jóvenes que declaraban dedicarse exclusivamente a estudiar (30%) y los que ni trabajaban, ni buscaban trabajo, ni estudiaban (14%). De este 56% que trabajaba o buscaba trabajo, el 17,8% no lo encontraba por eso eran jóvenes desempleados. De los que conseguían trabajo, en el 60% de los casos se trataba de empleo informal o en negro.

Según datos del Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (IERAL) de la Fundación Mediterránea, sobre la base de la EPH-INDEC, a 2013 en la República Argentina casi 800.000 jóvenes en edad de haber finalizado sus estudios de nivel medio ya están fuera del mercado de trabajo y no estudian. Más de la mitad de los jóvenes de 18 a 24 años de la República Argentina enfrentan serias dificultades de inserción social. La ciudad de Córdoba no está exenta de contar con poblaciones juveniles en situación de vulnerabilidad social. Por el contrario, en la provincia de Córdoba, 263.000 jóvenes de 18 a 25 años de edad no estudian ni trabajan y de este grupo poblacional, 29.300 son jóvenes de 18 a 25 años de edad no estudian ni trabajan, o desocupados en condición de pobreza.

Ideas rectoras del programa regional

El programa surgió a partir de una experiencia previa realizada en 2007 por el BID y Microsoft a través del “Programa de Desarrollo Juvenil para la Innovación y Acción Social-Fondo de Juventud”. El objetivo del Fondo era beneficiar a 3.490 jóvenes de áreas rurales o marginadas en 16 países de América Latina, expandir las oportunidades tanto económicas y sociales de los jóvenes en situación de vulnerabilidad, apoyando iniciativas de desarrollo económico y comunitario o

voluntariado con énfasis en tecnología de la información y comunicación (TIC) y al fortalecimiento del capital humano, con el fin de incrementar sus posibilidades de salir de una situación de desempleo o subempleo juvenil.

Esta experiencia incluyó elementos para desarrollar el capital humano y dotar a los jóvenes de las habilidades necesarias para su desarrollo personal así como el de sus comunidades. La capacitación incluía: (a) habilidades para la vida como la elaboración de un plan de vida, el establecimiento de metas y hábitos de trabajo efectivos, resolución de problemas y manejo de conflictos y trabajo en equipo; (b) liderazgo e involucramiento en la comunidad; y (c) fortalecimiento o creación de negocios y empresas sociales (asociaciones, fundaciones, consejos estudiantiles, actividades de voluntariado, etc.). Al final de tres convocatorias, el Fondo financió 18 proyectos. En vista de que se recibieron más de 700 propuestas y los resultados del Fondo fueron positivos, Microsoft y el FOMIN decidieron aunar esfuerzos nuevamente para financiar la creación de un nuevo Programa que contribuirá a cerrar la brecha digital y además lograr un número mayor de beneficiarios, con mayor énfasis en la inserción laboral de los jóvenes participantes.

En el diseño del nuevo programa se tomaron en cuenta lecciones del programa anterior como: (i) la importancia de acompañar a los jóvenes durante las pasantías y la búsqueda de empleo, asesorándolos para facilitar la misma; y (ii) la necesidad de tener un sistema de monitoreo más preciso para el seguimiento de los jóvenes.

El nuevo programa propuso incrementar la inserción laboral de los jóvenes a través de un modelo integral de intervención por medio de estrategias de intermediación laboral y acompañamiento de los jóvenes. Enfocándose en el trayecto posterior a la formación en el oficio, combinando el desarrollo formativo y ocupacional de los jóvenes con la demanda laboral que incluya TIC.

Para el desarrollo formativo la Fundación SES propuso la implementación de procesos de acompañamiento de “proyectos formativos ocupacionales” (PFO). Se argumentaba que era una metodología que había demostrado tener éxito en varios proyectos de juventud.

Los PFO incluyeron acciones como el desarrollo de auto diagnóstico con intereses del joven, guiado por un asesor que provee datos de oportunidades del sector, la inclusión de prácticas calificantes, el acompañamiento de un tutor para las mismas y para la búsqueda de empleo del joven y el seguimiento posterior a la inserción laboral tanto en empleabilidad como en el desarrollo de emprendimientos individuales o grupales.

Fundación SES transfirió la metodología PFO a organizaciones de la sociedad civil que fueron seleccionadas para ejecutar el Programa por medio de convocatorias a través de una plataforma virtual. Las organizaciones seleccionadas debieron ser capaces de identificar proyectos innovadores que involucrasen a un grupo focal no menor a 200 jóvenes brindándoles la oportunidad de capacitarse e incluirse laboralmente en el mercado de las nuevas tecnologías y aportar a la construcción de un modelo PFO enriquecido y replicable para los procesos de inserción laboral juvenil.

El programa apoyó 30 propuestas en 9 países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Paraguay y Uruguay. La participación del programa en diferentes países permitiría extraer lecciones que serían aplicables y extrapolables a partir de la aplicación de una misma metodología de intervención. El programa se llevó a cabo en países donde Microsoft tenía su ecosistema para el apoyo a pasantías y en otros países en los que no se contaba con el ecosistema de Microsoft pero si con socios de la red del Banco (a través de BID Juventud) y la red de organizaciones con las que la Fundación SES venía trabajando en esta temática.

El programa propuesto incorporó actividades que habían tenido éxito en proyectos anteriores tales como: (i) la capacitación en habilidades para la vida; (ii) el acompañamiento de mentores y (iii) la utilización de la tecnología para realizar convocatorias. Además, el programa incluyó actividades que las evaluaciones de proyectos anteriores recomendaban como necesarias. Estas actividades incluyeron acciones de mayor apoyo y asesoría a los jóvenes para la transición de la capacitación a la pasantía y al empleo. El enfoque del programa estaría orientado a la intermediación laboral, para lograr ir más allá de la capacitación de los jóvenes. La mayoría de proyectos había atendido la capacitación y la inserción laboral, sin embargo, las inversiones y el énfasis puesto en la capacitación no se había traducido necesariamente en la obtención de empleos de calidad. Por este motivo, este nuevo programa apuntaría a fortalecer los procesos de “intermediación laboral” y seguimiento a la inserción.

Insumos intelectuales del proyecto local

El proyecto Córdoba Joven surgió a partir del conocimiento previo que los coordinadores tenían de la metodología de PFO. La misma se había empleado previamente en capacitaciones brindadas por la UCC en el marco del Programa Nacional *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* (PNJMyMT), del MTEySS. El principal insumo intelectual del proyecto fue este programa. El denominado Programa de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo (POI), del PNJMyMT del MTEySS, contemplaba cuatro cursos, proyecto formativo y ocupacional, informática básica, derechos laborales y sociales y por último condiciones laborales y salud ocupacional.

A través de los tutores, ofrecía a algunos de los jóvenes que realizaban el POI, que contenía la metodología PFO, cursos sectoriales específicos con posterioridad a la finalización del POI. Tales cursos eran acordados localmente en cada municipio y su área a cargo de las políticas de empleo y el equipo local del PNJMyMT con entidades empresarias sectoriales.

Otro de los insumos intelectuales fue el denominado proyecto *Entra 21 Preparando Jóvenes Para Entrar al Nuevo Mundo del Trabajo* que fue ejecutado en Córdoba a través de la Agencia para el Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba (ADEC), entre 2005 y 2012 dos etapas.² Este programa fue promovido y financiado por la International Youth Foundation, el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), el United States Agency for International Development (USAID), y la Municipalidad de Córdoba como contraparte local. Para ello se conformó una alianza estratégica local entre el empresariado, las organizaciones no gubernamentales con experiencia en el trabajo con jóvenes y las universidades locales.

El objetivo del programa era posibilitar a jóvenes desocupados su ingreso al mundo laboral. De esta forma, colaboraba tanto con las demandas de mano de obra de las empresas del medio como con la definición del proyecto de vida de los beneficiarios. En esta primera etapa los destinatarios fueron jóvenes de 18 a 25 años, con el Ciclo Básico Unificado (tercer año del secundario) aprobado, como mínimo y que se encontrasen desocupados o subocupados. Esos jóvenes, después de un proceso de capacitación integral de dos meses con una beca estímulo, se insertaban al mundo del trabajo a través de una pasantía en las empresas del medio. La práctica duraba cuatro meses y se realiza en el puesto de trabajo para el cual se habían capacitado. El ámbito de inserción laboral se realizaba en los rubros de la alimentación, el comercio, la metalmecánica, el turismo, la fabricación de muebles y aberturas de madera y de expendedores de combustibles. En 2005 se capacitaron 140 jóvenes y en 2006 se amplió a 400 jóvenes.

² En este párrafo y subsiguientes la fuente de información es el sitio web de la Agencia para el Desarrollo Económico de la Ciudad de Córdoba, donde se aloja la información sobre el programa *Entra 21*, www.adec.org.ar

En 2010 inició la segunda fase del programa Entra 21, Conectando a los Jóvenes con Empleos de Calidad. Tuvo como objeto mejorar las condiciones de empleabilidad de 1.000 jóvenes provenientes de familias por debajo de la línea de la pobreza de la ciudad de Córdoba, egresados del secundario entre 17 y 29 años o desertores del sistema educativo formal mayores de 24 años hasta 29 años, desempleados o insertados en empleos precarios.

El programa se estructuró en tres componentes. El componente 2, Empleabilidad Juvenil, fue de referencia intelectual para el proyecto Córdoba Joven. La oferta de servicios de formación, desarrollada a través de una red interinstitucional, se realizó mediante una capacitación en tres cohortes con una duración de seis meses cada una y una intensidad de 884 horas. En los primeros dos meses se desarrollaron 180 horas de capacitación áulica con contenidos vinculados a competencias generales (habilidades sociales y laborales, comunicación y alfabetización informática, con un total de 80 horas) y formación técnica específica (100 horas) a demanda de las empresas.

En los 4 meses restantes se realizó como parte del proceso de aprendizaje, prácticas laborales en empresas (con una duración de 704 horas) con la presencia de tutores socio laborales que orientan el proceso enseñanza – aprendizaje. Para apoyar su formación el proyecto contempló la asignación de un estímulo monetario para la capacitación áulica y de una suma no remunerativa para los cuatro meses de práctica empresarial o pasantía.

En virtud de estos conocimientos previos y de los requisitos de la convocatoria el diseño del proyecto se estructuró en dos grandes etapas: capacitación e inserción laboral.

3. Aspectos metodológicos

Un enfoque para promover la inserción laboral mediante la formación

La etapa de formación

A diferencia de lo que solicitaba la convocatoria, los coordinadores visualizaron que la metodología de PFO no alcanzaría para interesar, involucrar y comprometer a distintos sectores empresarios en la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Con base en esta idea y preocupación estructuraron la primera etapa del proyecto -esto es capacitación-, en dos fases, una de formación básica, donde se integraba la metodología de PFO, entre otros conocimientos, y una segunda etapa que denominaron formación avanzada o sectorial.

Similar al POI del PNJMyMT del MTEySS la etapa de formación básica del proyecto adoptó una estructura compuesta por cuatro cursos. En línea con los objetivos del programa los coordinadores trabajaron para identificar e integrar, junto con PFO, un curso de Informática Básica y uno de Habilidades Emprendedoras para Jóvenes. Los tres cursos tenían por propósito ser una respuesta precisa de capacitación a los objetivos del programa, que expresaba: “Los proyectos a apoyar apuntan a expandir las oportunidades de desarrollo económico laboral para que los y las jóvenes puedan abandonar el desempleo o subempleo; reducir la brecha digital, incrementar el acceso a tecnología, fortalecer sus capacidades (técnicas o habilidades para la vida) y contribuir al desarrollo de sus comunidades y del voluntariado” (Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral, 2012). El cuarto y último “curso” fue un espacio que los coordinadores propusieron que se integrara formalmente como curso, aunque su metodología de trabajo fuese distinta a su interior. El cuarto espacio se denominó Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral, central en el acompañamiento y sostenimiento de los jóvenes en el proyecto. A estos cuatro cursos el proyecto Córdoba Joven lo denominó etapa de formación básica.

La siguiente etapa fue de formación avanzada. Se entendía por ello el haber transitado primero por una instancia previa. Se entendía por ello iniciar el tránsito hacia una formación sectorial. Los cursos de capacitación que se lograron elaborar, diseñar, acordar horas y capacitadores fueron el resultado de un importante trabajo de diálogos sucesivos, instancias de presentación,

sensibilización, información y coordinación con distintas cámaras empresariales de la ciudad de Córdoba.

El trabajo se estructuró en pasos. Primero, en conocer de las propias autoridades de cada entidad empresarial si había una necesidad de formación para el sector. Segundo, evaluar cuál era la propuesta de formación más apropiada para el sector en función del grupo poblacional que iba a ser destinatario de esa capacitación. Tercero, establecer la cantidad de horas de capacitación que demandaría atender a esa necesidad. Cuarto, conocer la necesidad de insumos y equipamiento. Quinto, acordar cantidad de horas del Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral que también estaría presente en esta etapa de formación para acompañar a los jóvenes.

El desafío de coordinar con distintos actores empresariales materializó una oferta de cursos sectoriales para los jóvenes, con distintas características y duraciones.

Cuadro Nº 1
Etapas de Formación Básica

Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo		
	Módulos	Horas
Módulo I	Proyecto Formativo y Ocupacional	24
Módulo II	Informática Básica	21
Módulo III	Habilidades Emprendedoras para Jóvenes	21
Módulo IV	Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	21
Total		87 hs.

Cuadro Nº 2
Etapas de Formación Avanzada

Cámara	empresaria	Curso	Plan de estudio	Horas	Horas
--------	------------	-------	-----------------	-------	-------

vinculada				totales
Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba (CIMCC)	1.	Operario Industrial Básico	100	124 hs.
		Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	24	
Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC)	2.	Atención al Cliente en Centros de Contacto	70	88 hs.
		Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	18	
Cámara de Ferreterías, Sanitarios, Hierros y Afines	3.	Atención al Cliente del Sector Construcción de Ferreterías y Corralones	110	137 hs.
		Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	27	
Asociación Mutual de Propietarios de Talleres de Reparación de Automotores	4.	Auxiliar de Motores Nafteros	200	248 hs.
		Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	48	
Asociación Mutual de Propietarios de Talleres de Reparación de Automotores	5.	Auxiliar de Electricidad del Automotor	190	235 hs.
		Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	45	
Unión Gráfica Argentina Regional Centro Noroeste (UGAR)	6.	Introducción a la Gráfica	150	186 hs.
		Seminario Taller de Tutoría Socio Laboral	36	

La etapa de inserción laboral

El *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral* establecía en su convocatoria alcanzar una meta de inserción laboral de un 40% sobre el total de jóvenes que participaran del proyecto. Al mismo tiempo establecía que la tasa de deserción no

podría ser mayor al 20%. Se consideraba en las cifras de deserción a cualquier joven que no hubiese participado de al menos un 75% de las instancias de formación, capacitación y acompañamiento previstas en el proyecto.

En virtud de estos objetivos el proyecto Córdoba Joven acordó con el Estado provincial gestionar la incorporación de ciento veinte (120) jóvenes que hubiesen finalizado satisfactoriamente las etapas de formación básica y avanzada para la realización de prácticas de entrenamiento en ambientes de trabajo por un período de hasta tres (3) meses y, a posteriori, efectivizar al cincuenta por ciento (50%) de los mismos bajo el régimen de contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Frente a la inversión que requería el proyecto el Estado provincial, a través de la Agencia, mantuvo reparos y cuestionamientos sobre las garantías del compromiso empresarial al momento de integrar los jóvenes a pasantías laborales. En virtud de ello estableció que el apoyo económico sería para aquellas empresas que asumiesen el compromiso de incorporar a su planta de personal al cincuenta por ciento (50%) de los jóvenes que hubiesen hecho prácticas en las empresas. Esta cláusula podía condicionar la participación de las entidades gremiales empresariales en el proyecto, toda vez que eran firmantes del acuerdo de cooperación. No obstante, no resultó un obstáculo y para el Estado provincial fue una forma de dejar sentado el necesario compromiso empresarial que esta iniciativa requería para alcanzar el objetivo de lograr la inserción laboral de jóvenes en riesgo.

Sin perjuicio de ello, ambas entidades, Agencia y Universidad, a través del proyecto, el equipo de trabajo y las entidades empresarias y sociales participantes, trabajarían para la mayor integración laboral de todos los jóvenes participantes del proyecto, que hubieran cumplido con las etapas de formación básica y formación avanzada. En virtud de ello, el Estado provincial a través de la Agencia gestionaría la incorporación de los jóvenes capacitados que no accedieran a prácticas de entrenamiento en ambientes de trabajo, en programas, planes y proyectos de

terminalidad educativa, micro-emprendedorismo, cooperativismo u otros del Estado provincial.

Se estableció que las pasantías tuviesen una duración máxima de hasta cuatro (4) horas diarias y/o veinte (20) semanales, por un período de hasta tres (3) meses. Asimismo se estableció otorgar a cada joven una asignación económica, de carácter no remunerativa condicionado el mismo a la regularidad en el cumplimiento de las obligaciones que les competen, la suma mensual de \$750 por el plazo de duración de la pasantía. Para los jóvenes que, culminado el período de práctica de entrenamiento o pasantía, fuesen incorporados por las empresas/empleadores bajo el régimen laboral de tiempo indeterminado, la suma mensual de \$1.000 por un período de hasta seis (6) meses. Dicho monto podría ser imputado por la entidad empleadora como parte del salario básico de convenio que le correspondiere al joven.

Un aspecto no menor al momento de iniciar las rondas de intermediación laboral con cada entidad empresaria fue lo concerniente el seguro por accidentes personales y seguro por riesgos de trabajo (denominado ART). La Agencia incorporaría a los jóvenes del proyecto en las nóminas de alumnos de formación profesional de la entidad, a los fines de la cobertura de seguro por cualquier siniestro que los mismos pudieran sufrir durante el período de formación básica y avanzada, e incluiría a aquellos jóvenes que accediesen a prácticas de entrenamiento en ambientes de trabajo en el régimen de autoseguro que preveía el Programa de Reconversión Productiva y Capacitación Laboral de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional.

Financiamiento del proyecto

El proyecto se financio a partir de haber concursado en la segunda convocatoria que realizó el *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral*, entre los meses de mayo y agosto de 2012 en nueve países de América Latina, entre los que se encontraba la Argentina. Ganar el concurso hizo acreedor al proyecto de un fondo

de U\$s40.000 para la ejecución del mismo. A valores del tipo de cambio oficial vigente en diciembre de 2012 el fondo concursado representó \$194.000.

A partir de este logro se trabajó intensamente para dar forma a una segunda fuente de financiamiento, la del propio Estado provincial. En efecto, luego de ocho meses de trabajo, la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional del Gobierno de Córdoba, otorgó el mayor financiamiento al proyecto, \$1.400.000. A valores del tipo de cambio oficial vigente en diciembre de 2012 representaban U\$s282.000. Este financiamiento fue seis veces mayor al fondo concursado.

Los recursos del Estado provincial posibilitaron financiar el pago de honorarios a todos los capacitadores y de tutorías socio laborales en aula de ambas etapas de formación del proyecto. También permitió financiar becas de capacitación para 300 jóvenes en ambas etapas de formación y 120 becas de pasantías de inserción laboral por tres meses y 120 becas de inserción laboral definitiva por seis meses para los jóvenes. La compra de equipamiento específico para las capacitaciones de la etapa de formación avanzada, principalmente para los cursos de operario industrial básico, auxiliar de motores nafteros y auxiliar de electricidad del automotor. Finalmente, permitió financiar parte de la elaboración e impresión de manuales de capacitación de ambas etapas de formación.

El fondo concursado del *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral* permitió financiar horas de tutorías socio laborales fuera de aula (entrevistas de selección de jóvenes, seguimiento personalizado a jóvenes con distinto tipo de dificultades y carga de información en la plataforma virtual del fondo de juventud), el trabajo de dos gestores de inserción laboral –o intermediación laboral-, el trabajo de los coordinadores del proyecto, diseños de comunicación para materiales de capacitación e inserción laboral (brochures o folletos, carátulas para los manuales, tarjetas personales para el trabajo de los gestores de inserción con las empresas), gastos de viáticos y comunicaciones y finalmente gastos de administración incurridos por la Universidad Católica de Córdoba para administrar y gestionar

ambos fondos de financiamiento (gestión de pagos, gestión de cheques, rendiciones de cuentas, entre otros).

La Universidad Católica de Córdoba, a través de la Secretaría de Proyección y Responsabilidad Social Universitaria, aportó un fondo de \$9.000. Según el tipo de cambio oficial vigente en diciembre de 2012 esto representó un fondo de U\$s 1800. Ello permitió complementar y solventar gastos parciales del fondo concursado para gastos parciales de tutoría socio laboral, gestores de inserción, viáticos y gastos de comunicación del equipo, fotocopias, entre otros.

Las organizaciones de la sociedad civil y cámaras empresarias participaron aportando productos y servicios específicos. La ONG Grupo de Trabajo Comunitario Asociación Civil imprimió los formularios de inscripción para 300 jóvenes, la Unión Gráfica Argentina Regional Centro Noroeste imprimió los 1000 brochures o folletos de convocatoria y difusión del proyecto. La ONG Fundación La Luciérnaga, imprimió los manuales de capacitación. La Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba brindó sus instalaciones y coffee breaks para la realización de una cantidad importante de reuniones de trabajo y coordinación. Facilitó parte del equipo técnico de la Cámara para labores específicas como la realización de un video del proyecto, el registro fotográfico y programas de capacitación así como un escritorio y una línea de teléfono para el contacto de los gestores de inserción con las empresas. La Cámara de Ferreterías, Sanitarios, Hierros y Afines y la Asociación Mutual de Propietarios de Talleres de Reparación de Automotores aportaron sus instalaciones para realizar las capacitaciones sectoriales así como materiales e insumos específicos del sector. Las ONG pusieron parte de sus comisiones directivas y/o equipos de trabajo para brindar información a los jóvenes sobre el proyecto, inscribir jóvenes, coordinar entrevistas, disponer de sus instalaciones institucionales para ello, hacer monitoreo y seguimiento de los jóvenes y seguir casos de jóvenes con dificultades, proveyendo información y retroalimentación al proyecto y su equipo de trabajo.

4. Resultados alcanzados y/esperados

El objetivo del proyecto fue ofrecer oportunidades de capacitación e inserción laboral a jóvenes de la ciudad de Córdoba de 16 a 29 años de edad con estudios primarios completos, secundario completo y/o en procesos de terminalidad educativa, desocupados y/o con empleos precarios e informales. En este marco la convocatoria del *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral* estableció como objetivo alcanzar a 200 jóvenes por proyecto. El proyecto Córdoba Joven amplió este objetivo a 300 jóvenes a partir de un desafío trazado por el propio Presidente de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional del Gobierno de Córdoba. En este marco se alcanzaron como resultados de orden cuantitativo 347 jóvenes inscriptos, 197 jóvenes formados en proyecto formativo y ocupacional y cursos sectoriales, 120 jóvenes con pasantías laboral y 60 jóvenes con inserción laboral, cuatro ONG's, cinco entidades empresarias, una agencia del Estado y una Universidad. Con una inversión total y global de U\$s 350.000.

También alcanzo resultados cualitativos. La *modificación y cambio de proyecto de vida que se inició en la vida de los jóvenes* a partir de su participación e involucramiento en el proyecto. La identificación de una oportunidad de inserción laboral que había tenido respaldo en un trayecto de formación laboral previa, la visualización de un equipo de profesionales y de instituciones que sostenían y acompañaban diariamente y semanalmente la experiencia en la que estaban participando sino modificaban su vida al menos daban a los jóvenes expectativas de encontrar una oportunidad de hacer y de ser en un futuro sino inmediato, próximo, en el que solos no podrían alcanzar.

Otro de los resultados fue *corroborar lo apropiado de una metodología para buscaba la inserción laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social basada en instancias de formación profesional previa*. Dicha planificación y metodología fue apropiada y con beneficios para las partes integrantes, participes y comprometidas con acciones de capacitación e inserción laboral en favor de jóvenes en riesgo; los propios jóvenes, las entidades empresarias y las empresas.

Otro de los resultados fue *emplear el proyecto para vincular a los jóvenes con el mundo de la educación, tanto con personas referentes de las instituciones educativas de la modalidad de educación de jóvenes y adultos como con la información oficial e in situ sobre las distintas posibilidades existentes para poder cursar y finalizar la escuela secundaria*. En efecto, si bien no había sido planificado previamente, durante su ejecución el proyecto encontró que a partir de contar con un conjunto importante de jóvenes comprometidos con las posibilidades de capacitarse para tener una inserción laboral, podía abrir oportunidades y canales de vinculación con el mundo de la educación y de la terminalidad educativa. Algo demandado por las empresas desde los inicios del proyecto. Para ello promovió un espacio de trabajo entre el propio proyecto, la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y la Dirección General de Educación de Jóvenes y Adultos del Ministerio de Educación del Gobierno de Córdoba, a través del involucramiento de un grupo de inspectoras a cargo de las tres zonas de inspección que cubrían la totalidad de las instituciones educativas de esta modalidad de educación en la ciudad de Córdoba.

El propio Estado provincial fue corroborando la metodología durante la ejecución del proyecto en el año 2013. Ello hizo que habilitara diálogos más fluidos con otras áreas del Estado provincial, como el Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de evaluar formas de trabajo en pro de los jóvenes en riesgo. Hacia fines de 2013 había una decisión de tomar la experiencia piloto del proyecto Córdoba Joven y ampliarlo en su escala a más jóvenes no sólo de la ciudad de Córdoba sino de toda la provincia. A inicios del último mes del año calendario, la ciudad de Córdoba fue presa de un amotinamiento del personal policial en reclamo de un incremento salarial que tuvo a los ciudadanos en vilo durante cerca de 48 horas. La ausencia de las fuerzas de seguridad en las calles produjo importantes hechos de desmanes, violencia, robos y destrozos como no se había vivido antes. Este acontecimiento precipitó el lanzamiento de un programa provincial propio diseñado a partir de la experiencia con el proyecto Córdoba Joven denominado *Confiamos*

en vos, destinado a 10.000 jóvenes de toda la provincia y con un presupuesto superior a los \$80.000.000.

El proyecto Córdoba Joven como experiencia piloto requiere una evaluación externa que informe de su hacer y de sus logros durante estos años (2013-2014). Hay interrogantes acerca de sus resultados en cuanto a las trayectorias post proyecto de los jóvenes. Los recorridos fueron diversos, jóvenes que desertaron al inicio de la formación, jóvenes que finalizaron la etapa de formación básica solamente, jóvenes que finalizaron la etapa de formación avanzada, jóvenes que hicieron pasantías, jóvenes que no alcanzaron esta oportunidad, jóvenes que iniciaron sus propios emprendimientos, jóvenes que obtuvieron una inserción laboral definitiva, jóvenes que cuya inserción laboral duró poco tiempo producto de una incipiente crisis económica y de la presión sindical por la permanencia de los puestos de trabajo del personal con mayor antigüedad en las empresas. Frente a esta diversidad de situaciones, sus resultados e impactos en jóvenes que transitaron por el proyecto como en otros que por distintos motivos tuvieron que abandonar, sería auspicioso que el programa contase con criterios de evaluación y medición para el futuro. Todavía hay mucho que esperar de esta buena práctica de formación para la inserción laboral de jóvenes en riesgo.

5. Bibliografía

Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional y Universidad Católica de Córdoba (2013). *Primer Acuerdo de Cooperación*. Córdoba, Marzo de 2013.

Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral (2012). *Pliego para la selección de proyectos*. Segunda convocatoria. Buenos Aires.

Fondo Multilateral de Inversiones (2010). *Fondo de Tecnología para la Inserción Laboral. Memorando de Donantes*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington D.C.

Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana (2014). *Los problemas de inserción social de los jóvenes en Córdoba y Argentina. Programas públicos existentes*. Córdoba.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). *Talleres de orientación e inducción al mundo del trabajo a participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*. Buenos Aires.

Sitios web consultados

www.adec.org.ar

www.fondodejuventud.org