



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

**Proyecto de tesis**  
**Análisis evaluativo de las políticas y prácticas en el proceso de**  
**formación para el trabajo dirigido a jóvenes declarados en**  
**situación de abandono o adoptabilidad**  
**“El caso del Centro San Jerónimo Miani”**

**Adriana Gómez Gómez**

**Universidad Nacional de Colombia**  
**Facultad de ciencias humanas, Departamento de sociología**  
**Bogotá, Colombia**  
**Junio de 2012**

**Proyecto de tesis**  
**Análisis evaluativo de las políticas y prácticas en el proceso de**  
**formación para el trabajo dirigido a jóvenes declarados en**  
**situación de abandono o adoptabilidad**  
**“El caso del Centro San Jerónimo Miani”**

**Adriana Gómez Gómez**

**Tesis presentada como requisito parcial para optar por al título de Magister en**  
**Sociología**

**Director:**  
**Doctor en Educación Víctor Manuel Gómez**

**Línea de investigación:**  
**Sociología de la Educación**

**Universidad Nacional de Colombia**  
**Facultad de ciencias humanas, Departamento de sociología**  
**Bogotá, Colombia**  
**Junio de 2012**

*A Dios y la Virgen*

*A mis hijas Salomé y Juliana*

*A mi esposo Fernando Nicolas*

*A mis padres y hermanos*

*A los jóvenes del Centro San Jerónimo Miani...*

# Agradecimientos

Al Centro San Jerónimo Miani, en cabeza del Director Padre Gil Ariza, por haber sido mi casa, mi “*campo de entrenamiento*”.

A los funcionarios y ex compañeros de equipo del Centro San Jerónimo Miani y a la Comunidad de los Padres Somascos por su colaboración y disposición frente al trabajo de investigación.

A los jóvenes que participaron en esta investigación con su voz.

A Fernando Nicolas Segura, Salomé Segura Gómez por su amor.

A la Familia Gómez Gómez por su apoyo incondicional y su paciencia.

## **Resumen**

La necesidad social de conocer y analizar las políticas y prácticas del ICBF en relación a los jóvenes declarados en situación de abandono, al delegar su ejecución a otras instituciones como el Centro San Jerónimo Miani (CSJM), da origen a este estudio cuyo objetivo es analizar específicamente las políticas y prácticas de los procesos de la formación para el trabajo en una institución de protección (CSJM) pues es un referente importante en la socialización de estos jóvenes y por ende de la construcción de su identidad y de su rol dentro de la sociedad.

La metodología en este estudio para la consecución de su objetivo es cualitativa, por medio de técnicas como entrevistas a profundidad y revisión documental, las cuales van a permitir el análisis de los resultados a partir de las percepciones y expectativas de los jóvenes participantes en estos programas, las directivas y los formadores, además de generar un marco de referencia de “buenas prácticas” de formación para el trabajo de jóvenes en circunstancias similares en otros países.

## **Palabras Claves**

Jóvenes institucionalizados, formación para el trabajo, socialización, Políticas Públicas de juventud, Programas y/o proyectos de Preparación para la vida.

# Contenido

Resumen.....	5
Objetivos.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	8
Introducción.....	10
1. Marco contextual ¿Quiénes son los jóvenes institucionalizados?.....	12
1.1 Definición del Programa “Preparación para la vida” Proyecto de vida independiente.....	16
1.2 Los Jóvenes declarados en Situación de Abandono o adoptabilidad en el contexto del Centro San Jerónimo Miani.....	18
1.3 Los jóvenes del CSJM en el contexto del mercado laboral juvenil en Bogotá.....	24
2. Marco conceptual.....	26
2.1 La efectividad del proceso formativo para jóvenes institucionalizados en otros países.....	26
2.2 Una mirada a las políticas de juventud y formación para el trabajo.....	30

2.3 La formación para el trabajo, un medio de socialización.....	36
3. Metodología.....	50
4. Los resultados.....	58
4.1 Caracterización del modelo de socialización y formación para el trabajo del Centro San Jerónimo Miani (CSJM).....	58
4.2 Dimensión e identificación de factores positivos y negativos que inciden en el proceso de formación para el trabajo como medio de socialización (resocialización) en los jóvenes institucionalizados.....	63
4.2.1 Rotación y permanencia en un centro ocupacional.....	63
4.2.2 Correspondencia entre gustos, habilidades y la ubicación definitiva de un centro ocupacional (taller).....	65
4.2.3 Desarrollo de competencias laborales específicas.....	67
4.2.4 Habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo.....	67
5. Las conclusiones.....	70
Las recomendaciones.....	77
Bibliografía.....	82
A. Anexo: Formatos de entrevistas a profundidad.....	91
B. Anexo: Matriz de resultados categoría II.....	108
C. Anexo: Identificación de buenas Prácticas.....	147

# **Pregunta**

¿Cómo es el proceso de formación para el trabajo ofrecido por el Centro San Jerónimo Miani (CSJM) y dirigido a jóvenes hombres entre 15 y 18 años declarados en situación de abandono en el marco del Programa “Preparación para la vida” del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar las políticas y prácticas de los procesos de formación para el trabajo en el CSJM en el marco del programa “preparación para la vida” del ICBF dirigidas a jóvenes institucionalizados entre 15 y 18 años declarados en Situación de abandono o adoptabilidad.

### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar el modelo de socialización y de formación para el trabajo que reciben los jóvenes entre 15 y 18 años en el CSJM.
2. Identificar las percepciones y expectativas de estos jóvenes respecto al programa y las prácticas de ‘formación para el trabajo’ del programa “Preparación para la vida”.
3. Identificar y dimensionar las percepciones, críticas, sugerencias, expectativas de algunos funcionarios del CSJM, de su director y una funcionaria del ICBF; sobre los jóvenes y el programa de formación para el trabajo.
4. Identificar las percepciones de algunos jóvenes egresados, sobre el proceso de institucionalización y sobre la experiencia del programa de formación para el trabajo en el CSJM.

5. Identificar y analizar las dimensiones y factores positivos y negativos que inciden en la formación para el trabajo de estos jóvenes en el CSJM.
6. Mediante el análisis de experiencias exitosas, en programas similares en diversos países, establecer un marco referencial de ‘mejores prácticas’ que permita enriquecer y retroalimentar la experiencia particular de CSJM en cuanto a sus prácticas de Formación para el trabajo dirigidas a jóvenes declarados en situación de abandono o adaptabilidad.
7. Sustentar un conjunto de recomendaciones que contribuyan al mejoramiento del proceso de ‘formación para la vida’ de estos jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad. Estas recomendaciones se refieren tanto al programa de ‘institucionalización’ de estos jóvenes, del ICBF, como al programa y prácticas de formación para el trabajo, adelantados en el CSJM.

## Introducción

En Colombia según las últimas estadísticas de proyección del DANE se ha establecido que para este año la población total de jóvenes entre 15 y 19 años está por el orden de los 4'559.435; se identificó también según ICBF que para abril de 2008 habían 13668 niños, niñas, de estos 7717 son jóvenes entre los 15 y 19 años, todos ellos institucionalizados por diversas razones en el Sistema de Protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar; del total, 3.195 niños, Niñas y jóvenes han sido declarados en Situación de abandono, es decir, un 23 % aproximadamente.

Solo en Bogotá, según las estadísticas para abril de 2008, había 634 niños, niñas y jóvenes con esta declaratoria de Situación de abandono vigente, en ese orden de ideas el ICBF es responsable por restituir y garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de estos niños, niñas y jóvenes.

En este contexto de Institucionalización, se encuentra el programa “Preparación para la vida” del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar el cual atiende aproximadamente a 170 adolescentes y jóvenes declarados en situación de abandono en Bogotá, mediante la delegación a tres Instituciones de las cuales dos son para mujeres (Fundación Semillas de amor y Fundación Sagrada Familia) y una para hombres (Centro San Jerónimo Miani).

Las cifras evidencian que son muchos los jóvenes y niños que algún día se verán abocados a dejar el entorno de la Institucionalización, tendrán que enfrentar solos la vida como miembros de una sociedad cada vez más cambiante y con menos oportunidades para quienes no estén preparados a asumir sus retos, uno de ellos la vida laboral.

En la actualidad el programa “Preparación para la vida” ha generado estrategias de seguimiento a la garantía de los derechos fundamentales por medio de evaluaciones cuantitativas las cuales consisten en instructivos que puntúan, según una escala cuantitativa, distintos aspectos materiales como la cantidad de alimentos para el consumo de los jóvenes

o la cantidad de dotación recibida para vestirse, o las condiciones habitacionales, entre otros aspectos, pero resultan insuficientes porque estos instructivos no tienen ni parámetros de evaluación cuantitativa ni cualitativa para medir, por ejemplo, la formación para el trabajo que reciben los jóvenes institucionalizados.

Las evidencias de estudios en otros países (Montgomery, 2006) muestran que no siempre estos jóvenes logran integrarse con éxito a la sociedad; el tipo y la calidad de la formación integral donde necesariamente se incluye la formación para el trabajo inciden no solo en la empleabilidad de los jóvenes sino también en sus oportunidades ocupacionales futuras y en su forma de socialización en la vida post institucional.

Un aspecto fundamental es la inserción en el mundo laboral y/o en la educación superior; hay dificultades grandes en la forma de acceso y permanencia tanto en uno como en otro, rara vez logran una estabilidad que les permita desarrollar un proyecto de vida acorde con su derecho a la igualdad social de oportunidades.

En Colombia no existe evidencia concreta sobre la vida post institucional de estos jóvenes una vez egresan. En otros países como Estados Unidos o Inglaterra, se han hecho investigaciones con relación a egresados de instituciones de Preparación para la vida o Programas de Vida Independiente (Pecoraa, 2006, Montgomery, 2006).

Estos estudios han intentado medir el efecto de estos programas para determinar si sus estrategias de formación en habilidades para la vida (en donde por supuesto es importante la formación para el trabajo), responden a las necesidades de quienes egresan y se insertan de nuevo a la sociedad. Los resultados indican que se deben hacer estudios más rigurosos para identificar los elementos o mecanismos más efectivos de estos programas. (Montgomery, 2006)

Este estudio busca analizar las prácticas de estos procesos de formación para el trabajo como medio de socialización de jóvenes institucionalizados en el contexto del programa “Preparación para la vida” en el Centro San Jerónimo Miani (CSJM) a partir del análisis de

las percepciones y expectativas de los jóvenes participantes en estos procesos de formación para el trabajo, y de los directivos y formadores del CSJM.

También este estudio pretende aportar un modelo sobre las mejores prácticas a la luz de experiencias exitosas, en programas similares en otros países que sirvan como punto de referencia, con esto sugerir un conjunto de recomendaciones al proceso de formación para el trabajo en jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad, no solo a CSJM sino en general al ICBF y otras instituciones del Sistema de Protección.

Se escogió a este Centro (CSJM) porque esta es una de las pocas Instituciones delegadas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que ofrecen dentro de su programa integral de formación la “formación para el trabajo”. Este aspecto es relevante porque es una forma de socialización secundaria que implica no solo el aprendizaje de un oficio o profesión, también implica el reforzamiento de habilidades para la vida, nuevos aprendizajes en cuanto a la forma de relacionarse con otros, la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades específicas para su interacción con la sociedad mediante su rol en el mundo del trabajo.

Es necesario dimensionar este estudio como aporte al tema de formación y socialización de los jóvenes institucionalizados porque según la evidencia en algunos estudios (Montgomery, 2006 y otros) muchos jóvenes egresados de estos programas muestran un riesgo importante en todos los aspectos que competen a su inserción a la sociedad (bajos logros educativos, desempleo o subempleo, dependencia de la asistencia pública, dificultades de salud física y mental, involucramiento en situaciones delictivas, entre otras).

## 1. MARCO CONTEXTUAL

### ¿QUIENES SON LOS JÓVENES INSTITUCIONALIZADOS?

Para iniciar esta contextualización es preciso remitirse a las estadísticas generales, el último reporte de Naciones Unidas dice que los jóvenes entre 15 y 24 años son el 18% del total de la población mundial. Esta es una etapa significativa pues constituye el paso de la infancia a la vida adulta con cambios importantes a nivel físico, fisiológico, emocional; es donde se construye la identidad social, es donde se establecen relaciones sociales, es también la etapa en la que se configura un proyecto de vida.

Dentro de esto, un aspecto relevante es la inserción de los jóvenes al mundo del trabajo como medio de socialización y de materialización de su proyecto de vida.

En Colombia las estadísticas reportadas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar estiman que para abril de 2008 el número de jóvenes institucionalizados entre los 15 y 19 años es de 7717.

Para el interés de este estudio es necesario especificar que la institucionalización por declaratoria en situación de abandono (ahora denominada situación de adoptabilidad según la Ley 1098 de Infancia y adolescencia) habla de jóvenes expulsados de su medio socio familiar para ser institucionalizados por diversas situaciones que los ponen en peligro o porque como lo refiere el artículo 31 del decreto 2737 de 1989 “ *no fuere reclamado en un plazo razonable del establecimiento hospitalario, de asistencia social o del hogar sustituto en que hubiere ingresado, por las personas a quienes les corresponde legalmente el cuidado personal de su crianza y educación*”<sup>1</sup> y que ahora se proyectan desde este contexto a su inserción en la sociedad luego de cumplir los 18 años, un aspecto fundamental allí es la inserción laboral.

---

<sup>1</sup> DECRETO NÚMERO 2737 DE 1989, NOVIEMBRE “Por el cual se expide el código del menor”

Frente a esta situación en Colombia es el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar quien debe velar por la garantía de los Derechos Fundamentales de estos jóvenes entre 15 y 18 años y en general por todos los niños, niñas y jóvenes.

Uno de estos es el de propender por su protección integral, esto esta definido en la Ley de infancia y Adolescencia en el artículo 7 “*Se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior*”.<sup>2</sup>.

Cuando para restituir los derechos de los niños, niñas y jóvenes es necesaria la Institucionalización, el Estado asume directamente esta responsabilidad en cabeza del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y para esto, se han concebido programas y proyectos específicos según sea la situación.

Para efectos de esta investigación se centrará la atención en los programas y proyectos que cobijan a **jóvenes entre 15 y 18 años institucionalizados en el programa “Preparación para la vida” Proyecto de vida independiente en Bogotá**, ellos constituyen apenas el 18% de la población total de jóvenes institucionalizados en Bogotá.

Pero, ¿Quiénes son los jóvenes institucionalizados declarados en situación de abandono o adoptabilidad?, no es fácil encontrar en la literatura estudios que hagan referencia a esto en Colombia, sin embargo recientes estudios (Duran, Valoyes, 2009) han hecho esfuerzos por mostrar el “*perfil de niños y niñas sin cuidado parental*”, un concepto que define a “niños, niñas y jóvenes que por diversas razones no viven con el padre o la madre y no están bajo el cuidado de estos en cualquiera que sean las circunstancias” (Duran, Valoyes 2009), quienes sin duda se convierten en “candidatos potenciales” para la institucionalización.

---

<sup>2</sup> LEY 1098 DE NOVIEMBRE DE 2006, De Infancia y Adolescencia. República de Colombia.

Esta categoría, de acuerdo a Duran, surge en años recientes para poder abarcar las variadas causas por las que un niño, niña o joven se califique como ‘abandonado’ e ingrese al sistema de protección por no estar al cuidado de una familia.

Esas diversas causas van desde la orfandad (cuando el padre, la madre o ambos fallecen); el abandono (cuando a los niños, niñas o jóvenes menores de 18 años les falta en forma temporal o permanente las personas que habrían de encargarse de cuidado físico y emocional, crianza y formación o existiendo, estos incumplen con las anteriormente mencionadas obligaciones (ICBF, 2007) ).

Las situaciones que generan cambios súbitos o circunstancias de emergencia en las que las familias se separan temporalmente o definitivamente como el caso de desastres naturales y sociales; otras circunstancias como el desplazamiento, enfermedad, conflicto armado, la explotación económica y/o sexual, vida de calle, presidio, delincuencia, entre otros.

Tal como lo expresan Duran y Valoyes en sus estudios, cuando los niños, niñas y jóvenes menores de 18 años son separados de sus padres, madres y familia extensa, y que además no han sido adoptados, “generalmente ingresan a instituciones de protección contratadas por el ICBF” (Durán, Valoyes, 2009). Precisamente el Centro San Jerónimo Miani, como se verá más adelante es una de esas instituciones contratadas por el ICBF para brindar protección a niños y jóvenes mayores de 12 años.

Actualmente CSJM acoge a niños y jóvenes calificados como de “difícil adopción” término que reemplazó el término de ‘abandono’ a partir de la ley de infancia y adolescencia. Estos niños y jóvenes son aquellos a quienes por su edad u otros factores como enfermedad no son candidatos fáciles a la adopción.

Dentro de este grupo, este estudio hace referencia a jóvenes hombres de 15 a 18 años, quienes evidentemente a mayor edad menos probabilidades de adopción, así que es deber del estado y la sociedad civil visualizar la magnitud de esta compleja situación y generar alternativas para la sana inserción a la sociedad de estos jóvenes una vez cumplan 18 años.

Sin duda los jóvenes objeto de este estudio han llegado a CSJM porque su situación de “difícil adopción” requiere “*en teoría*” de un manejo específico que responda a esta condición, más adelante se escribe en detalle porque CSJM se ha contratado para la atención de estos jóvenes.

Muchos de los jóvenes que han pasado por CSJM vienen con historias de vida cargadas de vulneración a sus derechos. Proviene de hogares disfuncionales, muchas veces uniparentales donde generalmente es la madre la cabeza del hogar, donde hay más de tres hijos que están dispersos en el sistema de protección, la mayoría provienen de lugares marginados de la ciudad, muchos han sido vulnerados en derechos fundamentales como la identidad, la alimentación, la salud y/o la educación.

En menor porcentaje han llegado al sistema de protección porque perdieron contacto con sus familias por diversas situaciones como fuga del hogar, con o sin causa aparente, otros vienen de otras regiones, separados de sus familias, víctimas de la violencia. Son niños que se van convirtiendo en jóvenes mientras van de institución en institución esperando a que el estado, en cabeza de los defensores de familia, “decide su situación definitiva” hasta ser declarados en abandono o adoptabilidad.

Para la atención de estos niños y jóvenes ICBF ha dispuesto la ejecución de programas como el programa de “Preparación para la vida” Proyecto de vida independiente, a continuación se define el objeto de cada uno de estos.

### **1.1 Definición del Programa “Preparación para la vida” Proyecto de vida independiente.**

El presente estudio centra su interés en el Programa “Preparación para la vida” Proyecto de vida independiente pues como se definirá más adelante, los objetivos de estos se enfocan al fortalecimiento del proyecto de vida de los jóvenes y su preparación para la vida post institucional, es decir para su inserción a la sociedad, donde un ámbito especialmente significativo es la inserción laboral.

El Instituto colombiano de Bienestar Familiar define el Programa de Preparación para la vida como *“la atención integral en el marco de los derechos de la niñez, que desarrolla su proyecto institucional orientado a la preparación para la vida independiente, en la cual se otorga un apoyo económico para el desarrollo integral de los adolescentes mayores de 12 años con declaratoria de abandono, en circunstancias especiales para la adopción, en situación de peligro que no pueden ser reintegrados a su medio familiar por tener dificultades en o con la red de apoyo familiar, con el fin de facilitar su integración social y brindar oportunidad para el desarrollo de habilidades para la vida”*.<sup>3</sup>

A su vez define Proyecto de Vida Independiente como *“una modalidad dirigida a adolescentes a partir de los 14 años de edad, que se encuentran en protección, declarados en abandono o con declaratoria en trámite y que por sus características y necesidades se dificulta la adopción, con buen estado de salud, con expectativas de continuar sus estudios o con un proyecto de vida productivo y que hayan participado en procesos de preparación y formación previos”*.<sup>4</sup>

En Estados Unidos y Europa la legislación también ha definido los programas de vida independiente como aquellas iniciativas designadas para proveer habilidades y auxilio a gente joven al cuidado ajeno en su progreso a la adultez, estos programas generalmente emplean técnicas de enseñanza de habilidades sociales, tales como la instrucción, el modelamiento, los juegos de roles y la retroalimentación (Montgomery, 2006).

Muchos programas se enfocan en el desarrollo personal que incluye habilidades comunicativas, toma de decisiones y manejo de conflictos. Las habilidades de la vida independiente pueden incluir habilidades para el trabajo, tareas del hogar, asistencia de obtención legal, y utilización de recursos comunitarios, entre otros.

---

<sup>3</sup> INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Descripción de las modalidades a supervisar. Pliego de condiciones borradores, Bogotá, Junio, 2007.

<sup>4</sup> IDIBEN

Estos programas al igual que en Colombia se encuentran en un contexto legal y político aún cuando sean iniciativas de autoría propia de algunas instituciones. A partir de la Convención de los Derechos de los Niños proclamados en noviembre de 1989, los países que se acogieron a ésta, incluido Colombia, empezaron a direccionar sus políticas en pro de la prevalencia de los Derechos de los Niños por encima de los demás, de esta forma en Colombia y en otros países se estructuraron los llamados Códigos del menor.

Actualmente este código del menor ha sido redefinido y constituye lo que se conoce ahora como la Ley de infancia y Adolescencia de noviembre de 2006.

### **1.2 Los Jóvenes declarados en Situación de Abandono o adoptabilidad en el contexto del Centro San Jerónimo Miani.**

Para enmarcar entonces el contexto de esta investigación es necesario describir al Centro San Jerónimo Miani, institución delegada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para ejecutar uno de los tres Programas de Preparación para la vida y Proyecto de vida independiente en Bogotá desde hace ocho años.

El Centro San Jerónimo Miani es una institución de carácter confesional ubicada al norte de Bogotá en la localidad 11 de Suba, en el barrio Portales, en la calle 167 con 62, cerca a la calle 170 y fundada en el año de 1972 por la Comunidad de los Padres Somascos. Esta comunidad es originaria de Italia y fue fundada a su vez por San Jerónimo Emiliani en el año 1486, quien es reconocido por la iglesia católica como el Padre Universal de la Juventud Abandonada.

Las personas que conforman la comunidad viven, valga la redundancia, en comunidad, son sacerdotes ordenados y “hermanos” religiosos que sin ser sacerdotes deciden consagrar su vida a la Comunidad y sus obras en los lugares donde están presentes, estas obras tienen por objeto niños, niñas y jóvenes menos favorecidos, su obra se desarrolla en parroquias, colegios, escuelas de capacitación laboral y convenios como el establecido con el ICBF.

Se hacen llamar Somascos porque su fundador, murió en un pueblo cerca a Milán Italia llamado Somasca, allí nació la comunidad y adoptó el gentilicio del pueblo: Padres Somascos. La inspiración para sus obras es precisamente San Jerónimo Miani (Venecia, 1486 – Somasca 1537), quien en vida dedicó los últimos años de su vida a alimentar y dar techo a niños abandonados, pero no solo se preocupó por cubrir estas necesidades básicas sino que también pensó en darles una adecuada preparación para la vida, quiso que aprendieran a escribir, leer, una profesión de acuerdo a las inclinaciones de cada uno, y para esto tuvo la colaboración de varios amigos.

La comunidad de los Padres Somascos llega a Colombia en el año de 1964 a la parroquia de Guadalupe en el Barrio Rionegro en Bogotá, pero no es sino hasta 1972 cuando la comunidad adquiere predios en el norte de Bogotá para la construcción del Centro San Jerónimo Miani el cual inicia su trabajo con 25 niños y jóvenes entre los 7 y los 12 años que requerían protección y que en ese entonces no habían terminado grado quinto de primaria.

Hacia 1974 CSJM obtiene la licencia de funcionamiento con el ICBF y continúa su trabajo con niños y jóvenes de “*la calle*”, niños que no conocían su origen ni a sus padres, que estuvieron a cargo de personas distintas explotándolos y maltratándolos.

Su énfasis en la etapa inicial era que estos niños de la “*calle*” logaran terminar la primaria, en el año de 1981 como actividad complementaria a los contenidos académicos propios de la escuela de aquel entonces nacen los talleres de capacitación en algún oficio, se inicia la construcción de la planta física y la consecución de la maquinaria pertinente.

En 1986/87, el Centro San Jerónimo empieza el cambio de interés de la orientación educativa a la “Protección Especial”, para esto se amplían los talleres y se hacen los primeros acercamientos con el SENA, que buscaban en aquel momento a invitar instructores específicos para oficios como la ebanistería.

En la década de los 90’s, el CSJM definitivamente se inclina por la atención de niños y jóvenes mayores de 12 años e inicia a participar en procesos licitatorios con el estado

(ICBF y el Distrito), a mediados de esta década CSJM “saca” su proyecto educativo del contexto de la institución y se consolida en primeros lugares de las instituciones especializadas en protección, con énfasis en la atención de jóvenes en la modalidad del programa de preparación para la vida y proyecto de vida independiente.

También la propuesta del CSJM, adquiere matices pedagógicos, su fundamento “el aprender – haciendo” y hacer del joven el actor principal en la construcción de proyecto de vida, basado en un enfoque constructivista, modelos de atención integral para los jóvenes remitidos allí en su proceso de institucionalización, la empresa privada empieza a involucrarse cuando la empresa Challenger inicia asesorías técnicas para el montaje de talleres como ebanistería y metalistería.

Paralelo a esto el CSJM, pensó no solo en la formación netamente laboral, esta institución entiende que es importante el desarrollo integral de los jóvenes y se preocupa también porque ellos desarrollen habilidades para la vida en ambientes lo más parecido posible a un hogar, de allí nace la iniciativa que los jóvenes de acuerdo a su edad vivan en casas “normales” acompañados de una pareja educadora (figura de padre y madre), en la que puedan vivenciar el rol de “hijos”; sin embargo no es tan fácil.

Generalmente el ámbito de institucionalización prevalece porque aunque en casa – hogares, existen rutinas muy marcadas por estos procesos, es muy difícil desmontar la connotación de institución en los jóvenes, están en juego otros roles, los educadores no son los padres, desde allí ya este hecho en sí mismo genera problemas para identificar roles tanto de parte de los niños y jóvenes como de parte de los mismos educadores.

En el momento de la presente investigación CSJM cuenta con 6 casa hogares de los cuales 4 están fuera de las paredes de la institución y acogen a niños /jóvenes hombre entre los 12 y 18 años con declaratoria de abandono o adoptabilidad.

El primero es Somasca que tiene a su cargo niños y jóvenes entre los 12 y los 14 años aproximadamente, allí estos niños empiezan el proceso de preparación para la vida

acompañados de una pareja de educadores residentes que tratan de brindarles un ambiente lo más parecido posible al de una familia funcional.

Arcángelo con jóvenes entre los 13 y los 15 años con una característica especial, son los jóvenes en procesos formales de educación académica fuera de la institución en colegios como el Saleciano gracias a un convenio establecido entre éste y el ICBF, en este hogar acompaña una educadora residente.

Nugemi (Nueva generación Miani) con jóvenes entre los 14 y los 18 años que ya inician su proceso de Formación para el trabajo, siguen su proceso de formación formal académica dentro de la institución y se preparan para ir a la casa egreso o para el egreso definitivo de la institución si no cumplen con el mínimo perfil para ir a la casa egreso.

Casa egreso Rionegro son jóvenes de 17 a 18 años o más dependiendo su desempeño en el proceso de preparación para la vida donde se incluye la formación para el trabajo, el desarrollo de habilidades para la vida y el proceso formal académico educativo, aquí se inicia el proceso de desligamiento de la institución para que los jóvenes que llegan hasta esta etapa se vayan ubicando en el ámbito de una vida independiente y responsablemente activa dentro de la sociedad en aspectos importantes de la socialización como el inicio de la vida laboral.

Este es el valor agregado de CSJM al convenio con ICBF, en el que se motiva a los jóvenes que mejor han llevado a cabo el proceso de formación con el fin de darles mayores herramientas en su preparación para la vida e inserción en el mundo social y laboral a través de convenios para acceder a un trabajo o a la educación superior.

De hecho su ubicación (en el barrio Rionegro) ya los enfrenta, por ejemplo, al cumplimiento de horarios en sus trabajos (para la mayoría) o en sus compromisos de educación superior (una minoría)

Los hogares anteriormente descritos se encuentran ubicados en casas tomadas en arriendo en lugares aledaños a la institución en el barrio Gilmar y San Cipriano excepto por Rionegro –casa egreso que se encuentra en el barrio Rionegro también al norte de la ciudad como ya se había escrito antes.

Para la investigación se hicieron entrevistas a jóvenes de las casa hogares Rionegro casa egreso, Nugemi y Arcángelo.

Los 2 hogares (San Jerónimo y Mariani) que aún están en la institución están directamente relacionados con el programa de restitución de derechos y no aplican como objeto de esta investigación, allí se encuentran niños y jóvenes entre los 12 y los 18 años que están esperando una declaratoria definitiva, bien sea de adoptabilidad o de reintegro a su hogar.

Actualmente CSJM se ha venido transformando, ha venido consolidando su proyecto institucional, ha involucrado en la medida de sus posibilidades actores externos, se ha preocupado por contratar recurso humano calificado para la atención integral de los jóvenes, ha intentado darle un aire de innovación a sus prácticas sin embargo aún falta establecer un modelo de atención integral que en verdad de elementos a los jóvenes para su inserción a la sociedad.

CSJM y su dinámica es eje central de esta investigación porque ha sido constante en la búsqueda de mejores alternativas para la formación integral de estos jóvenes con énfasis en la formación laboral siguiendo el carisma de la Comunidad de los Padres Somascos, es CSJM la Institución que inspiró a ICBF la iniciativa para ejecutar este tipo de programas en el ámbito de las instituciones de protección convirtiéndola en una alternativa para los jóvenes de “difícil adopción”.

Para este momento en esta institución se atienden 120 niños y jóvenes **hombres** desde los 12 años hasta los 18 años, *para efectos de la presente investigación se estima que alrededor de 70 son jóvenes hombres entre los 15 y 18 años en el marco del programa “Preparación para la vida” del ICBF*, los demás hacen parte de la modalidad de restitución de derechos los cuales no son parte de esta investigación.

Los jóvenes que se identificaron para este estudio cuentan con declaratoria definitiva de abandono o adoptabilidad, la mayoría llevan casi toda su vida institucionalizados y al hacer un acercamiento verbal con ellos es evidente que muchos ni siquiera saben donde están sus familias.

Curiosamente otros (la minoría de los entrevistados) a pesar de su largo tiempo de institucionalización referencian a algunos miembros de su familia original como madre, abuela o tíos, hermanos en otras instituciones, e incluso algunos luego de muchos años lograron reencontrarse en espacios no formales con sus hermanos o primos cercanos a través de las redes sociales.

El estrato socioeconómico de los entrevistados en su mayoría es uno o dos, provienen de los cinturones de pobreza de Bogotá, solo uno o dos jóvenes vienen del campo, la mayoría ingresó al sistema de protección por maltrato, negligencia y/o abandono total o parcial de sus familias de origen.

Los gustos y expectativas de los jóvenes entrevistados salvo casos contados no pasan de la aspiración a conseguir un empleo que los ayude a subsistir una vez egresen o egresaron de la institución, en pocos casos hablaron de la constitución de familias, se ven casi siempre solos a futuro, les gusta el mundo de la tecnología, curiosamente acceden fácil a las redes sociales y al internet.

Su relacionamiento social como cualquier joven en esta época se está dando desde las redes sociales, lo que valdría la pena tener en cuenta como tema en futuras investigaciones; dan un valor significativo a la obtención de dinero para suplir necesidades materiales, la práctica de actividad física no les interesa demasiado y no son constantes con sus aficiones, les gusta mucho la música, expresan lo que sienten a través de ésta.

Se destaca en la mayoría de los entrevistados el gusto por el hip – hop, el rap, sus letras y toda su simbología, normalmente por los contenidos de sus letras se ven proyectados en las historias de vida que narran muchas de estas canciones y sus bailes, uno o dos jóvenes se identifican con diversos géneros del rock.

Aunque no es objeto de esta investigación si es válido anotar que justamente los jóvenes entrevistados tanto activos como egresados de la institución que acceden en este momento a alguna modalidad de Educación superior se inclinan al rock u otros géneros distantes del rap o el hip – hop.

Todo lo anterior permite una “fotografía” de los jóvenes entrevistados...son jóvenes como otros muchos jóvenes sólo que tienen en su historia de vida la marca indeleble de la institucionalización, en este orden de ideas es necesario volver la mirada a este mundo complejo en el que sin duda se habla de derechos pero se debe hablar también de deberes mediante los procesos de preparación para la vida y formación para la vida independiente.

### **1.3 Los jóvenes del CSJM en el contexto del mercado laboral juvenil en Bogotá**

Indiscutiblemente, un aspecto importante dentro del proceso de formación integral es la formación para el trabajo como un derecho fundamental, como medio de socialización que aporta a la ampliación del capital social y cultural, al reforzamiento de habilidades para la vida y competencias básicas, a aumentar las posibilidades de lograr mejor calificación laboral, mejores oportunidades de empleo, entre otros.

La formación para el trabajo es una necesidad sentida en cuanto a que los jóvenes son actores vitales pues en ellos y ellas esta el futuro de la fuerza productiva de los países, los jóvenes institucionalizados no pueden ser la excepción, deben ser un foco de atención pues su problemática compleja es un deber no solo del Estado sino de toda la sociedad para la cual pareciera, a veces, que estos jóvenes pasaran desapercibidos.

Aunque estadísticamente no es un porcentaje significativo (1%) del 10% total de la población entre 15 y 19 años en toda Colombia, son 7717 <sup>5</sup>jóvenes en el país los que se encuentran en esta situación.

---

<sup>5</sup> SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN Y PROSPECTIVA DE LA INFANCIA Y LA JUVENTUD EN COLOMBIA. Indicadores sobre Infancia y Juventud, 2008.

Para contextualizar a que se enfrentan no solo los jóvenes entrevistados del CSJM sino en general los jóvenes de otras instituciones y los jóvenes de Bogotá, con respecto a su paso al mercado laboral, es necesario remitirse a recientes estudios<sup>6</sup> en los que se identifica de acuerdo a su nivel de escolaridad, la inserción al mundo laboral es más difícil, además en el mercado laboral coexisten empleos modernos e integrados con empleos precarios y de baja calificación donde generalmente se insertan los jóvenes institucionalizados luego de su egreso.

La participación de los jóvenes en el mercado laboral es volátil, así como pueden ingresar tempranamente al mundo laboral pueden salir fácilmente dadas las condiciones laborales en la que normalmente acceden a oportunidades temporales o en condiciones precarias.

Dentro de las características del empleo juvenil, algunos estudios muestran que “los jóvenes se ocupan sobre todo en el sector del comercio (30%), seguido de servicios sociales y comunales (26%) e industria (18%); otra característica marcada en la ocupación juvenil de Bogotá es la informalidad, el 53,2% de los jóvenes ocupados están en actividades informales, los más propensos a estas ocupaciones son los adolescentes (96%), dada su edad y su nivel de capacitación y experiencia.

Los empleos a los que acceden requieren poca calificación, y por consiguiente pocos formadores. Además, por lo general, carecen de protección social”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Gómez, Víctor M. y otros, La Cultura para el Trabajo en la Educación Media en Bogotá. Bogotá: Instituto de investigación en Educación, 2006.

<sup>7</sup> IBIDEN

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1 LA EFECTIVIDAD DEL PROCESO FORMATIVO PARA JÓVENES INSTITUCIONALIZADOS EN OTROS PAÍSES**

En diversos países como Estados Unidos, España, Argentina, entre otros, se han hecho diferentes investigaciones donde se ha pretendido caracterizar e identificar las prácticas de los programas de preparación para la vida y/o proyectos de vida independiente y detectar cuales de esas prácticas, han sido exitosas; los resultados de las investigaciones son variados y no se pueden generalizar.

De todas formas estas investigaciones coinciden en estudiar principalmente tres aspectos:

1. Los logros educativos
2. La ocupación o empleo
3. Las habilidades para la vida.

Con respecto al primer aspecto, los investigadores han evidenciado que los niños y jóvenes de estos programas están en riesgo a que los logros educativos sean bajos, hay factores que propician esto, uno de estos es la falta de coordinación entre las Instituciones de protección y el sistema educativo.

No existe una comunicación que permita a estos jóvenes continuar a un ritmo regular en el sistema educativo independientemente de su situación en el Sistema de protección (Armtead, 2005).

Además de este factor, también la situación por la que los jóvenes hayan ingresado al sistema de protección como maltrato, abuso, abandono o negligencia y su capital social de

origen (si no es enriquecido en el proceso formativo dentro de la institución) van a sumarse a la dificultad en la consecución de logros educativos.

En cuanto al aspecto de la ocupación o empleo, la mayoría de investigaciones coinciden en evidencias puntuales como que los jóvenes egresados de estos programas tienen mayor dificultad para ingresar al mundo laboral y permanecer en un mismo puesto de trabajo porque las instituciones no son lo suficientemente innovadoras a la hora de formar a estos jóvenes o porque los mismos recursos financieros no bastan para cumplir a cabalidad con el objetivo de formación integral de estos jóvenes (Pecoraa, 2006).

La autora Jacinto en algunos de sus estudios (1998) muestra como la formación para el trabajo en jóvenes vulnerables implica la enseñanza de competencias laborales específicas, acciones de educación compensatoria en los déficits en habilidades básicas y habilidades sociales, importantes tanto para la vida social como para la inserción laboral.

En relación a este aspecto de la ocupación o empleo, algunos estudios, específicamente a egresados (Pecoraa 2006) muestran como ellos aunque logren entrar al mundo del trabajo, son pocos los que acceden a empleos calificados, pueden acceder a más temprana edad a empleos de tiempo completo con respecto a otros jóvenes pero no necesariamente son empleos de calidad.

Así mismo se evidencia que existe relación entre las oportunidades futuras de los jóvenes vulnerables (donde también entran los jóvenes institucionalizados) y las estrategias de las instituciones para llevar a cabo la formación para el trabajo, si es que esto se da (Jacinto 1998), porque las instituciones no siempre tienen una misma visión de la formación para el trabajo como un proceso que permite a los jóvenes además del aprendizaje de alguna ocupación o de un oficio, otro tipo de aprendizajes como las competencias básicas donde se encuentran las habilidades comunicativas, los procesos lógico-matemáticos y lecto-escritores, entre otros.

Un tercer aspecto que coincide en la mayoría de estudios es la enseñanza de habilidades para la vida o “life skills” (saberes, aptitudes, valores, comportamientos, actitudes)

(UNESCO, 2005), en donde las instituciones abarcan distintos elementos para dotar a los jóvenes de capacidades, por ejemplo, para la toma de decisiones, la resolución de conflictos, estrategias de supervivencia, entre otras, que les permitan enfrentar con éxito los desafíos y las situaciones de la vida cotidiana.

En Colombia no hay evidencia de estudios rigurosos para evaluar el proceso de formación para el trabajo en el contexto de las Instituciones delegadas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para la ejecución de Programas de Preparación para la vida y/o Proyectos de vida Independiente dirigidos a jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad entre 15 y 18 años, solo existe el seguimiento que hace éste a través de sus supervisiones técnicas a las Instituciones delegadas para tal fin como lo es el Centro San Jerónimo Miani.

Estas supervisiones se remiten a aspectos técnicos cuantificables pero el instructivo no permite ahondar en una cualificación más precisa en la esencia de la formación integral y más difícil aún evaluar el proceso de formación para el trabajo.

No se puede asegurar con exactitud cuál es el destino de aquellos que cumplen los 18 años y deciden dejar su vida institucionalizada, no son evidentes los estudios que hablen sobre este problema, pues hay factores como el capital social, las habilidades para la vida, la calidad y el nivel de educación alcanzado, la calidad de la formación para el trabajo, entre otros, que inciden en la forma como estos jóvenes van a hacer su proceso de reinserción a la sociedad y de inserción al mundo del trabajo.

Estudios recientes en Argentina, respaldan lo anterior, evidentemente la inserción de los jóvenes en el mundo laboral y social se ha transformado con los años, anteriormente, explica Jacinto, *“la integración de las generaciones jóvenes a la sociedad era imaginada colectivamente como una secuencia de pasos institucionalizados, especialmente canalizada a través de las instituciones educativas y de las ligadas al mundo productivo. Salir de la escuela, desarrollar algún nivel de formación, ingresar en un empleo y construir una carrera profesional a partir de allí eran los hitos de ese proceso. El pasaje a la adultez,*

*entonces, se caracterizó como la salida del hogar de origen, y la asunción de responsabilidades laborales y de reproducción familiar”* (Jacinto, 2009).

En este momento la transición de los jóvenes a la edad adulta no es homogénea, depende de diversos factores como el sector social de origen, el nivel educativo que van alcanzando, el género, el capital cultural y social que van adquiriendo; en ese sentido, esta transición para los jóvenes en situación de pobreza y especialmente los jóvenes institucionalizados por declaratoria de Abandono o adaptabilidad es más larga y difícil, porque las oportunidades sociales para este grupo de jóvenes se reduce a lo que las instituciones de Protección puedan ofrecerles.

Por lo anterior, es importante evaluar las políticas y prácticas de formación para el trabajo en estas instituciones porque poco se conoce sobre esto y probablemente los jóvenes institucionalizados se encuentren en la misma situación de desigualdad social de oportunidades de otros jóvenes con respecto a su proceso de formación para el trabajo y su posterior inserción en la vida laboral y social.

Diversos estudios en Latino América (Jacinto, Abdala y otros) y estudios hechos en Colombia, específicamente en Bogotá<sup>8</sup> evidencian la difícil situación de subempleo y desempleo a la que se enfrentan los jóvenes pobres, quienes acceden muchas veces a empleos de baja calificación o realizan actividades informales.

Es probable que muchos de los jóvenes egresados de las instituciones de protección se dediquen a este tipo de actividades informales, por ejemplo, la venta ambulante de diversos artículos, por las razones expuestas en anteriores apartados de este texto, en donde las evidencias precisan que si no hay un buen proceso de formación que permita a los jóvenes ampliar su capital social, a su vez generen habilidades para la vida, y que propicie igualdad social de oportunidades educativas, va a ser difícil para ellos acceder a un empleo de calidad.

---

<sup>8</sup> GOMEZ, V. M.; DIAZ, Cl., GONZALEZ, L., et al. “La Cultura para el Trabajo en la Educación Media en Bogotá”. Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia, Secretaría de Educación Distrital. 2006.

## 2.2 UNA MIRADA A LAS POLÍTICAS DE JUVENTUD Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Es evidente que en Colombia solo hasta la presente década se ha abierto el camino hacia el planteamiento de políticas públicas tanto en el tema de la Formación para el trabajo como una prioridad y en el tema de la juventud.

En el año 2004 se publicaron los lineamientos para la Política Pública de Juventud, en este documento se plantean los Fundamentos de la misma en un enfoque el cual promulga “*expansión de las capacidades de los jóvenes*”<sup>9</sup>, pero ¿qué significa esto?, de acuerdo al documento reconoce a los jóvenes como sujetos de derechos y en esa medida les reconoce ser portadores de valores y potencialidades específicas, esto, de acuerdo al documento los convierte en “*actores claves para la construcción de una sociedad más equitativa, democrática, en paz y con justicia social*”<sup>10</sup>.

En ese orden de ideas la Política Pública de juventud plantea la búsqueda de acciones que potencialicen las capacidades de los jóvenes para hacer de ellos unos ciudadanos sanos, educados, productivos, participativos, pacíficos y preparados para asumir los retos inherentes a la sociedad contemporánea.

Como se dijo anteriormente, la Política Pública de Juventud se fundamenta en un enfoque, de la misma manera se fundamenta en unos criterios, estos son: la Expansión de capacidades institucionales, este criterio hace referencia al fortalecimiento de las redes de apoyo territoriales e institucionales, en este sentido necesariamente se debe incluir a ICBF

---

<sup>9</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Programa Presidencial Colombia Joven. Política Nacional de Juventud. Bases para el Plan Decenal de Juventud 2005 -2015. Bogotá, Colombia. Octubre de 2004.

<sup>10</sup> IBIDEN

el cual es la institución que tiene bajo su responsabilidad los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.

Otro criterio es el énfasis en lo local, pues el documento sustenta que es justamente en “lo local” en donde se mueve la cotidianidad de los jóvenes, luego éste se convierte en el espacio perfecto para la participación, la oferta de servicios, la articulación de ofertas y se favorece la integralidad de las ejecuciones.

El tercer criterio es el de la equidad y la pluralidad, precisamente por la heterogeneidad de los jóvenes en la actualidad las acciones de la política pública deben involucrar a todos los jóvenes desde la diversidad y la diferencia, los jóvenes del sistema de protección son diferentes pero al mismo tiempo son jóvenes que necesariamente son parte de la sociedad así se encuentren declarados en situación de abandono o adoptabilidad.

Otros criterios mencionados en la política pública de juventud son: el enfoque de género resaltando el papel y su reivindicación en las mujeres jóvenes y dándole importancia de forma igual a los hombres jóvenes; adolescencia y juventud, en el que subraya la diferencia entre jóvenes en el rango de edad de los 12 a los 18 años y los mayores de 18 años; los derechos de los jóvenes, en este criterio se habla de los derechos y deberes de los jóvenes con las diferencias sobre todo de tipo jurídico en los grupos de edad anteriormente mencionados.

Con respecto al objetivo de la política Pública y sus ejes estratégicos, giran en torno a la igualdad social de oportunidades para todas y todos los jóvenes, fomentando acciones concretas de las instituciones involucradas y generando cooperación entre las mismas, una de estas instituciones sin duda es el Instituto Colombiano de bienestar Familiar.

Son tres los ejes estratégicos que plantea la Política de juventud:

1. Participación en la vida pública y en la consolidación de una cultura de la solidaridad y la convivencia: Se espera que las acciones a lo largo del territorio nacional enfoquen sus acciones a incentivar la participación ciudadana en pro de la

democracia, generar opinión y posiciones claras frente a la situación actual del país, convivir en paz y respeto por la diferencia, resolver los conflictos sin violencia, entre otros.

2. Acceso a bienes y servicios públicos: Los puntos prioritarios de este eje son las acciones encaminadas a disminuir la desigualdad de oportunidades educativas entre los jóvenes, de igual forma la búsqueda de acciones dirigidas a incluir a la población joven en servicios de salud y seguridad social de calidad.
3. Oportunidades económicas, sociales y culturales: Este eje igual que los anteriores es de gran importancia para los jóvenes en general, particularmente, para el caso de los jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad, es necesario que la política pública afiance las acciones encaminadas a generar mayor igualdad de oportunidades sociales, económicas y culturales.

Este eje plantea los requerimientos que se presentan entre el mundo de la familia y la escuela, y el mundo del trabajo. Para la Política Pública es claro que se deben enfocar acciones a mejorar la calidad y la cobertura de la educación, y esta educación debe incluir la enseñanza técnica, científica, artística y profesional, alternando a esto, potenciar el vínculo que existe entre este aspecto y el mundo laboral buscando fortalecer la empleabilidad de los jóvenes, involucrar el mundo empresarial y apoyar iniciativas de emprendimiento juvenil.

La formación para el trabajo adquiere entonces relevancia, dadas las dinámicas actuales donde de acuerdo a autores como Claudia Jacinto<sup>11</sup>, ya no es posible desligar la educación escolar de la FpT pues los jóvenes necesitan ese “*punte*” para vincularse a la vida social y laboral; más relevancia aún tiene para jóvenes en contextos de pobreza, y aquellos jóvenes objeto de este estudio, los jóvenes institucionalizados en situación de abandono o adoptabilidad.

---

<sup>11</sup> JACINTO, Claudia, MILLENAAR, Verónica. Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. Última década n°30, CIDPA Valparaíso, julio 2009, pp. 67-92.

En Colombia, tradicionalmente al SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) se le ha dado la responsabilidad de movilizar de manera oficial la FpT, indiscutiblemente desde los años 90's esta entidad del Estado se ha transformado para dar respuesta a los requerimientos de la política pública no solo de Formación para el trabajo, sino también en la política de Juventud, y en general en las Políticas Públicas.

También la FpT en Colombia recae sobre la Educación Superior, en este sentido existen actualmente diversos problemas documentados en muchos estudios, algunos de estos problemas son el de la cobertura en la educación pública y el difícil acceso a la educación privada de calidad.

Algunos autores<sup>12</sup> resumen estos problemas y los plantean en términos de retos no superados a la vez que siguen siendo objeto de estudio tanto a nivel nacional como internacional, estos retos son: la financiación en donde el argumento es que el Estado cada vez tiene menos recursos para la educación superior y paralelo a esto crece la demanda, sin embargo, este argumento depende si se trata de educación pública o si se trata de educación privada; en cada una de estas instancias el tema de la financiación se plantea diferente.

Para la educación superior pública el problema radica en los recursos asignados para su ejecución y los tiempos con los que se cuenta para esta ejecución; en el caso de la Educación Superior Privada el tema tiene que ver con la falta de dinero de los jóvenes para acceder a esta opción, la posibilidad de crédito es baja.

Otro de los retos es el profesorado, de acuerdo al documento de Lucio (2006), la dedicación docente, en el ámbito privado prevalece la contratación por horas lo que dificulta la conformación de equipos y grupos capaces de consolidar los contenidos de los programas curriculares, y en el caso del ámbito público las horas cátedra están tomando fuerza.

---

<sup>12</sup> LUCIO, Ricardo, DE ORO, Katty. La Formación para el trabajo en Colombia: Situación y perspectivas de política. Estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad, Departamento de Planeación Nacional, Bogotá, 2006, páginas 32-37.

Un punto relevante es el nivel académico de los docentes, la exigencia para conformar los cuerpos docentes en ambos ámbitos se está ampliando, mínimamente se exige especialización, pero justamente el acceso a programas de postgrado es más difícil, lo que dificulta la evolución académica de los docentes o de quienes pudiera serlo en un futuro.

Finalmente, otros retos planteados por Lucio y otros, son la capacidad instalada, la retención de alumnos y la equidad, estos aspectos hablan de la permanencia de los estudiantes y del acceso en condiciones de igualdad para toda la demanda existente, por supuesto estos retos siguen vigentes y plantean insumos para la formulación de la Política Pública de Formación para el trabajo.

Existen otras opciones de Formación para el Trabajo en Colombia diferentes a las planteadas anteriormente, una de estas es la educación no formal la cual resulta ser una alternativa pero hasta el momento los estudios<sup>13</sup> coinciden en mostrar que no es suficiente y no siempre es educación de calidad la que estas instituciones ofrecen a los jóvenes.

Los mecanismos para la evaluación de la calidad y pertinencia de sus programas curriculares aún son escasos y poco objetivos por lo que es necesario plantear desde la Política Pública la evaluación objetiva como una necesidad sentida para retroalimentar las acciones encaminadas a este tipo de formación.

Las oportunidades educativas con miras a la inclusión laboral de los jóvenes son bastante desiguales cuando se trata de jóvenes en situación de pobreza, el acceso a educación superior de calidad sigue siendo difícil y SENA termina siendo insuficiente para dar respuesta a la creciente demanda de jóvenes al término de su Educación media.

En el caso de los jóvenes institucionalizados estas oportunidades de acceso y permanencia a programas de formación laboral de calidad se tornan más difíciles, el reto justamente es incluirlos como un grupo particular dentro de las políticas públicas.

---

<sup>13</sup> GOMEZ, V. M.; DIAZ, Cl., GONZALEZ, L., et al. "La Cultura para el Trabajo en la Educación Media en Bogotá". Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia, Secretaría de Educación Distrital. 2006. Páginas 42 - 45.

ICBF debe movilizarse en articulación con sus instituciones y con las instituciones de otros sectores como el de educación para generar oportunidades concretas de formación, en este caso, FpT de calidad, pues como se amplía más adelante en este documento, este es uno de los medios de socialización más importantes para los jóvenes institucionalizados declarados en situación de abandono o adoptabilidad.

Al mirar las políticas públicas de formación para el trabajo y las políticas públicas de juventud en otros países del mundo, es evidente una preocupación actual por la población juvenil en general, en España por ejemplo, en el año 2006 se iniciaron reformas en las Políticas Públicas en donde la inclusión de los jóvenes en el mundo laboral es una prioridad.

Así mismo en Latino América, especialmente en Argentina, Jacinto<sup>14</sup> y otros autores han hecho estudios interesantes con respecto a las Políticas Públicas de Formación para el Trabajo, en donde se establece una relación estrecha entre este tema, los jóvenes y la educación.

De acuerdo a estos estudios Jacinto recalca *“la formación para el trabajo en la escuela secundaria puede hacer un aporte clave a la igualdad de oportunidades de todos los jóvenes”*(Jacinto, 2007), en Argentina la discusión sobre esta Políticas Públicas esta sobre el tapete, igual a lo que sucede actualmente en Colombia, sin embargo, es de resaltar que Argentina va un paso adelante en la discusión en la medida que por lo menos se incluye dentro de los jóvenes a los jóvenes institucionalizados, por lo menos desde la Política se intenta dar respuesta a este grupo particular de jóvenes.

¿Cómo?, posesionando el tema, invitando a las instituciones a generar programas como Doncel, (más adelante este estudio hará referencia a esta experiencia de Buenas Prácticas) en donde el sujeto de las acciones son los jóvenes institucionalizados y estas acciones están

---

<sup>14</sup> JACINTO, Claudia. Diagnóstico, Tensiones y recomendaciones de política en relación a los vínculos entre educación y formación laboral de la población adolescente. RedEtis, IIPE- UNESCO, Argentina, junio, 2007.

directamente relacionadas con ofrecerles a estos jóvenes formación para el trabajo de calidad.

Las políticas públicas en Formación para el Trabajo y juventud necesariamente deben ir de la mano y generar de manera articulada acciones concretas con respecto a la FpT y posterior empleabilidad, con más entereza estas políticas, deben priorizar acciones dirigidas a aquellos jóvenes vulnerables dentro este grupo, es importante incluir a los jóvenes institucionalizados en situación de abandono o adoptabilidad.

De acuerdo a estas políticas, instituciones como ICBF deben hacer acercamientos concretos con otras instituciones donde las acciones concretas generen verdaderas opciones de igualdad social de oportunidades para los jóvenes.

### **2.3 LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, UN MEDIO DE SOCIALIZACIÓN**

La socialización es un concepto estudiado desde diversos ángulos del conocimiento, en la Sociología este concepto ha sido estudiado por diversos autores, se estima que Durkheim fue el primero en estudiar el concepto de socialización hacía 1910 cuando hablaba de la “*naturaleza social*” de la educación y la “*socialización metódica*” en la que establece como objeto de estudio de la sociología “*los hechos sociales*”: aquellas formas colectivas de obrar, como puede ser el saludo, la forma de vestir o el suicidio<sup>15</sup>.

Durkheim, ha dado un lugar privilegiado a la educación como un medio, quizás el más importante para la socialización de cualquier individuo, pero este concepto resulta reduccionista y desconoce la socialización que se interioriza desde el nacimiento de acuerdo al entorno en que se nace y se crece, el cual como lo describen otros autores como Luckmann y Berger, el concepto de socialización es el proceso en el que los seres humanos

---

<sup>15</sup> GUERRERO, S. Antonio. Enseñanza y Sociedad. El conocimiento Sociológico de la Educación. Emile Durkheim: solidaridad, conciencia común y socialización. Siglo veintiuno de España Editores, 2003. Pag. 66

desde el primer momento interiorizan la realidad socialmente construida, lo cual es un proceso de conocimiento.

Varios autores, entre ellos Luckmann y Berger<sup>16</sup> coinciden en ubicar dos formas en el proceso de socialización, una primaria que se sitúa en la niñez desde los ocho meses a los cuatro años (de acuerdo a los autores) mediante la cual el individuo se hace miembro de la sociedad; la otra socialización es la secundaria, la cual hace referencia a todo proceso posterior que induce al individuo a interiorizar las acciones del mundo subjetivo de la sociedad a la que pertenece.

### **Socialización primaria:**

En este proceso de socialización se da el aprendizaje del lenguaje, es un proceso básico que varía de acuerdo a la sociedad en la que el individuo ha iniciado su vida, el lenguaje se convierte entonces en el medio para los diferentes aprendizajes cognitivos también son variados, los niños van aprendiendo situaciones de la vida social y colectiva y la representan en sus juegos.

A su vez los niños van descubriendo las normas y valores mínimos que se deben respetar en los lugares o ambiente en el que ellos están aprendiendo a conocer a través de sus padres o sus pares en los juegos.

En este orden de ideas los niños “internalizan” el mundo de los “otros”, aún así este “mundo de otros” internalizado es el único que existe para el niño. El aprendizaje en este proceso de socialización primaria se efectúa de una manera particular, pues el componente afectivo hace que estos aprendizajes sean en ese momento los únicos posibles en el mundo como ya se dijo antes, dependiendo de la carga afectiva en este proceso, los aprendizajes serán más difíciles de modificar en el posterior proceso de socialización fuera del contexto familiar.

---

<sup>16</sup>AUSTIN M., Tomás, El proceso de Socialización. Fundamentos Socioculturales de la Educación, Chile, 2006. Tomado de: LUCKMANN Thomas, BERGER Peter L. The Social Construction of Reality: A Treatise its the Sociology of Knowledge. Garden City, New York: Anchor Books, 1966.

*La realidad social objetivada* de esta fase de la socialización puede modificarse o “filtrarse” de dos maneras, la primera proviene del origen de los padres, del lugar que ocupan en la estructura social, la “clase social”, la segunda se deriva de la cultura y la personalidad de los agentes socializadores (padres o cuidadores). En un ejemplo de los autores (Luckmann y Berger, 1966) *“un niño de clase baja no sólo absorbe el mundo desde la perspectiva de clase baja, sino que también lo hace con “la coloración idiosincrática que le han dado sus padres”.*

Con respecto a los jóvenes objeto de este estudio este proceso de socialización primaria puede sufrir alteraciones dependiendo a la edad en que “salieron” de su primer contexto socializador para llegar a las instituciones de Protección. Lo que sugeriría algunas veces un esquema no tan sólido de aprendizajes en su primer contexto de socialización.

Esto eventualmente podría ser “aprovechado” por las instituciones para modificar aprendizajes primarios en su proceso de socialización en la segunda fase del mismo, es decir en la socialización secundaria que les permitan apropiarse mejor una serie de aprendizajes necesarios para la vida post institucional, por ejemplo, la modificación de habilidades para la vida.

### **Socialización secundaria:**

Este proceso puede ser definido como aquel mediante el cual el individuo internaliza “submundos institucionales” como por ejemplo, el “submundo” del deporte, el arte, la música, la vida familiar, la vida escolar, la vida laboral, la religión o las creencias en torno a la existencia de un ser superior o no; la mayor o menor complejidad de estos submundos se deriva de la complejidad de la estructura social en la división del trabajo.

Una diferencia clara con la socialización primaria es que la carga emotiva es menor, esto permite modificar o redefinir los aprendizajes cognitivos, la dificultad en esta fase de la socialización es que justamente actúa sobre el sujeto ya formado, precisamente por eso es necesario que el proceso socializador secundario sea en cierta medida coherente con la socialización primaria.

Los agentes socializadores en la escuela por ejemplo, intentan acercarse a la realidad familiar y apelar a ejemplos propios del entorno del individuo para que sea más afectivo el aprendizaje.

La socialización secundaria, es también aquella que el individuo experimenta cada vez que ingresa a nuevos ambientes humanos, se puede decir que los individuos están experimentando esta fase de socialización casi el resto de su vida. De esta manera la Formación para el trabajo, la inserción al mundo laboral, la unión con otras personas en distintos ámbitos de la vida de todo individuo se constituyen en procesos socializantes secundarios.

Aún así cabe resaltar que el primer momento en que el individuo recibe algún tipo de socialización secundaria, va a quedar como un momento significativo para el aprendizaje de normas, valores y prácticas con respecto a la interacción con el mundo social al que pertenece.

Al relacionar el anterior contenido teórico con el tema de investigación, igual que con la socialización primaria, la socialización secundaria en los jóvenes institucionalizados, puede sufrir alteraciones de acuerdo a las instituciones en donde estos jóvenes estén a lo largo de su vida, justamente con respecto a esto, Luckmann y Berger (1966) ven en la educación un medio de socialización con herramientas suficientes para intentar modificar aquellos aprendizajes primarios que, en este caso, ponen en desventaja a los jóvenes institucionalizados.

Siguiendo a los autores Luckmann y Berger (1966), también es necesario que la educación recibida por estos jóvenes lleve una carga afectiva muy fuerte para que logre modificar estos aprendizajes primarios, esto hace volver la mirada a la *“noción clásica de la educación como un proceso de transmisión de determinados modelos de hombre y sociedad”*<sup>17</sup>. Un ejemplo claro es el papel de los funcionarios de una institución como

---

<sup>17</sup> AUSTIN M., Tomás, El proceso de Socialización. Fundamentos Socioculturales de la Educación, Chile, 2006. Tomado de: TEDESCO, Juan. CONCEPTOS DE SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION, Centro Editor de América Latina, Bs. As. 1991, 105

CSJM y en general como ICBF, ¿hasta donde las acciones dirigidas a los jóvenes pueden llevar esa “fuerte” carga emotiva?

También es importante no perder de vista el concepto de institucionalización dentro del marco del proceso de socialización, es este sentido Luckmann y Berger (1966), definen la institucionalización como un proceso altamente habituado, en el que las acciones se rutinizan, los individuos se rutinizan y en esa medida las situaciones dejan de ser nuevas, si este concepto se lleva a la vida cotidiana de los jóvenes institucionalizados, esta habituación a las situaciones dentro de una institución como ICBF genera habituación y no permite que los jóvenes generen nuevas posibilidades de socialización.

Esta puede ser la razón por la que el contexto perpetuado de institucionalización se constituya en una dificultad para que los jóvenes egresados a los 18 años poco vislumbren un camino con nuevas posibilidades donde sin duda estaría la inserción al mundo laboral.

Por eso, en relación a la presente investigación es necesario precisar cómo la formación para el trabajo contiene elementos que además de instruir en un oficio concreto permite a los individuos pasar por un proceso socializante secundario.

Es decir, la formación para el trabajo se constituye como un medio de socialización de los individuos porque los dota de nuevos aprendizajes no solo de un oficio o profesión como tal sino también en la forma de relacionarse con otros, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades específicas para su interacción con la sociedad mediante su rol en el mundo del trabajo.

En el caso específico de los jóvenes institucionalizados en el sistema de protección, es apremiante volcar la atención al tema de la formación pues es el medio para su resocialización, es decir, la formación de un individuo es un proceso socializante de tipo secundario; las habilidades para la vida, la educación formal, la formación para el trabajo, la formación en ciudadanía, entre otros, son aspectos importantes en la ampliación del capital cultural y de las oportunidades ocupacionales futuras de estos jóvenes una vez se inserten de nuevo a la sociedad.

Una opción real en el proceso de socialización secundaria de los jóvenes objeto de este estudio es la FpT. Si es una FpT de calidad puede ser un proceso de socialización secundario novedoso e integral en donde, además de aprender un oficio mediante el desarrollo de competencias específicas, logren la adquisición y fortalecimiento de habilidades para la vida, pueden enriquecer su capital social y cultural, lo que disminuiría los efectos de la socialización primaria de la que fueron objeto.

Autores como Claudia Jacinto, describen la FpT de calidad como un medio importante de socialización y quizás el más importante cuando se trata de jóvenes vulnerables, es el “*punte*” por el que los jóvenes deben “cruzar” para lograr un lugar en la sociedad mediante la inserción a la misma a través de alguna vinculación con el mundo laboral.

Sin embargo, lograr una FpT de calidad no es tan fácil y de todas formas en un mercado laboral como el de Colombia y en general en Latino América como lo ha escrito Jacinto en varios de sus estudios, no es garantía que la empleabilidad de los jóvenes vulnerables se lleve a buen término.

La evidencia empírica del presente estudio muestra más adelante que en efecto es necesario articular acciones que puedan transformarse en FpT de calidad, de todas formas en un contexto como el de institucionalización de jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad es una situación con un gran nivel de complejidad por los diferentes factores que intervienen.

Efectivamente algunos de estos factores son, sin duda, por un lado los aprendizajes interiorizados desde el proceso de socialización primaria, por otro lado el proceso de socialización secundaria en una o más instituciones de Protección cada una con un énfasis distinto, con unos objetivos distintos y con acciones dispersas, únicamente unidas por unos lineamientos establecidos por ICBF para la propuesta de Formación integral de estos jóvenes en el marco de programas de preparación para la vida.

Con todo lo dicho antes y estableciendo previamente de la importancia de la FpT para los jóvenes objeto de este estudio es necesario preguntarse ¿Qué es la Formación para el

trabajo?, muchas han sido las definiciones que se han dado, los documentos asocian este concepto a términos como competencias, derecho, instrucción, ocupación, profesión.

Autores como Gámez proponen el concepto en dos dimensiones: lo profesional y lo ocupacional, es decir, la formación para el trabajo implica una formación profesional y/o una formación ocupacional, la primera apunta a *“la profesión y, por tanto, se estructura atendiendo a lo propio de la cultura profesional: conocimientos, habilidades y actitudes que son el factor de identidad para un campo profesional (perfil o familia) más o menos amplio”*.<sup>18</sup>

La segunda, es decir, la formación ocupacional, tiene que ver con el puesto de trabajo pero, aunque este sea referente, *“puede dirigirse tanto a las personas que lo ocupan como a las personas que lo van a ocupar en un futuro más o menos próximo. Los conocimientos, las habilidades y las actitudes tienen ahora un referente real y más dinámico que el profesional: el puesto de trabajo”*.<sup>19</sup>

Otros autores y organizaciones como la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) le agregan al concepto de formación para el trabajo el término decente, al referirse a una formación para el trabajo de calidad, y lo definen como un *“derecho fundamental”* y al mismo tiempo *“un instrumento económico”* para el buen desarrollo de todo ser humano y facilitar así el acceso a un trabajo digno, acorde con las exigencias de hoy en día.

Según la OIT, un objetivo fundamental de la formación para el trabajo decente es *“ser un instrumento al servicio de la igualdad de oportunidades”*<sup>20</sup> y tomando como referente la formación profesional como un derecho fundamental, este mismo documento describe como en muchos países dentro de los cuales se encuentra Colombia, este Derecho Fundamental es parte de sus Constituciones y por ende, de sus políticas.

---

<sup>18</sup>GAMEZ, Navío. Grupo CIFO. Departamento de Pedagogía Aplicada UAB. Formación para el trabajo. Conceptos y contextos de la Formación para el trabajo. Revista de Formación y Empleo. Formación XXI, España, Julio 2006.

<sup>19</sup> IBIDEN

<sup>20</sup> CINTERFOR. Centro Iberoamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Formación para el trabajo decente. Montevideo : Cinterfor, página 32, 2001

*“Las Constituciones de muchos países incluyen el derecho a la formación, en el elenco de derechos fundamentales: entre otras, las de Alemania, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Italia, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. La formación profesional está reconocida, pues, como uno de los derechos humanos fundamentales, en los principales pactos y declaraciones internacionales y en las Constituciones de un importante conjunto de países de América y Europa, y por tanto es uno de los derechos que un trabajo decente debe respetar”.*<sup>21</sup>

Otros estudiosos del tema aquí en Colombia han ido más allá de este concepto y se han preocupado por plantear estrategias dentro del ámbito educativo formal, que den a los jóvenes elementos importantes para asumir su vida post colegio; actualmente, a partir de diversas investigaciones se han formulado propuestas interesantes como la Cultura para el Trabajo CpT que busca *“trascender la idea de una formación simplemente de adición a un currículo o como una asignatura más o una actividad de Institución Educativa e implica la formación de una capacidad analítica e interpretativa sobre las interacciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo”.*<sup>22</sup>

El concepto de Formación para el Trabajo como un medio de socialización es un amplio tejido de elementos, en donde prima éste como un Derecho Fundamental de todo individuo a ser instruido y/o educado para lograr establecerse en un trabajo digno que le permita desarrollar un proyecto de vida y a su vez aporte al desarrollo de la competitividad de la nación en este mundo globalizado.

Con la experiencia de esta investigación el concepto de FpT adquiere una dimensión interesante como un medio de socialización vital para jóvenes en condiciones de pobreza,

---

<sup>21</sup> IBIDEN

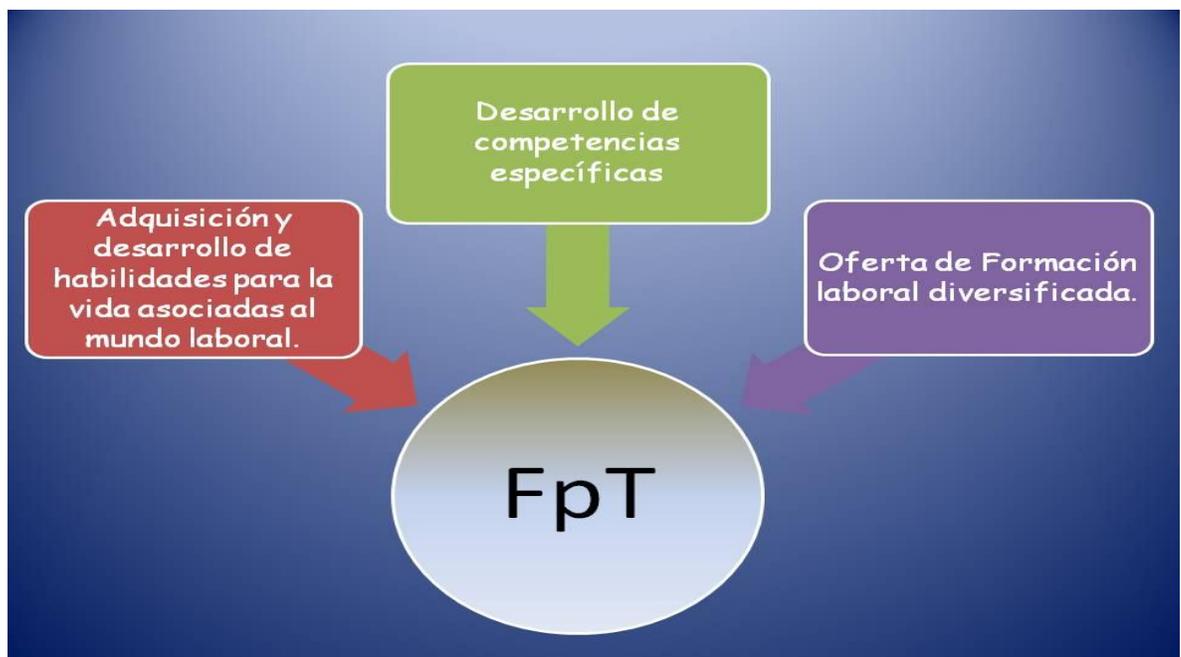
<sup>22</sup> GÓMEZ, V. M.; DÍAZ, Cl., GONZÁLEZ, L., et al. “La Cultura para el Trabajo en la Educación Media en Bogotá”. Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia, Secretaría de Educación Distrital. 2006. Pp. 55-56

para el caso particular de la presente investigación, es un medio de socialización significativo para los jóvenes institucionalizados declarados en situación de abandono o adoptabilidad.

Ampliamente ya se ha explicado que el contexto laboral es un espacio de socialización secundaria en el que el individuo aprende e interactúa con otros individuos que hacen parte de la sociedad a la que pertenece.

De acuerdo a la revisión documental y al trabajo empírico con la experiencia del CSJM, hay coincidencias que definen la FpT de calidad como un proceso sistematizado en el que los jóvenes se forman no solo para acceder a un puesto de trabajo sino que se forman para asumir un rol en la sociedad por medio de un empleo.

El siguiente esquema muestra los elementos comunes señalados por los estudiosos del tema tanto en América Latina como en Estados Unidos y otras partes del mundo para ofrecer una FpT de calidad a los jóvenes en general:



Para efectos de este trabajo investigativo los conceptos centrales son entonces, la contextualización de los jóvenes dentro del sistema de Protección con declaratoria en Situación de abandono o adoptabilidad y la formación para el trabajo como un medio significativo de socialización en este grupo particular de jóvenes y en general para jóvenes en situación de pobreza.

El tema de los jóvenes en programas de Preparación para la vida y/o de vida independiente sigue vigente a pesar de la dificultad para generar estudios que muestren la efectividad de los mismos pero es válido el esfuerzo que se ha hecho en otros países como Estados Unidos, y en Europa, por determinar cuales podrían ser las estrategias precisas para enfrentar esta situación que sin duda habla de desigualdad social de oportunidades en el desarrollo de un proyecto de vida para los jóvenes declarados en Situación de abandono o adoptabilidad.

Aún así a pesar de la dificultad para evidenciar estudios recientes y específicos, luego de un ejercicio importante de identificación y análisis de experiencias se logró establecer un marco de referencia de “mejores prácticas” sobre formación para el trabajo en jóvenes institucionalizados.

Se diseñó una matriz (Ver anexo 3) con los aspectos más relevantes de las experiencias leídas y analizadas, relacionándolas con elementos comunes entre sí y el modelo propuesto más adelante en el marco conceptual basado en los estudios de Claudia Jacinto. A continuación se enumeran estas experiencias.

- Experiencia DONCEL Programa de Inclusión social de jóvenes entre 17 y 21 años que viven en Instituciones (Institutos u Hogares) de toda Argentina.
- Experiencia Programa Mentor, incluida dentro de las iniciativas de empleo de la Unión Europea. Dirigido a jóvenes en situación de guarda y custodia. Xusta de Galicia, España.
- Propuesta de Cultura para el Trabajo (CpT). Bogotá, Colombia.

- 2007 -2008 Presidential initiative. Youth Aging Out of Foster Care. Identifying Strategies and Best Practices.
- Experiencia IPODERAC del Instituto Poblano de Readaptación en Atlixco México. Dirigido a preadolescentes y jóvenes en situación de peligro y/o abandono.

Los siguientes aspectos son relevantes y comunes para este marco de referencia de “buenas prácticas”:

1. El reconocimiento de la FpT como medio significativo, quizás el medio más importante de socialización en jóvenes vulnerables, especialmente jóvenes institucionalizados.
2. El proceso de FpT de calidad debe integrar el desarrollo de competencias laborales específicas en uno o más oficios con acciones compensatorias o afirmativas para el fortalecimiento de habilidades para la vida y la ampliación del capital cultural y social de los jóvenes con el objetivo de dotar a los jóvenes con elementos reales que les permita acceder al mundo social y laboral mediante la consecución de un “primer empleo” digno.
3. La evaluación objetiva de la calidad de los procesos de FpT.
4. La inclusión de acciones en el proceso de FpT que permitan desde la formación laboral la vinculación gradual y real de los jóvenes a la vida social y laboral.

Los anteriores puntos son importantes y ya se han mencionado ampliamente, sin embargo es importante el papel del tercer punto, la evaluación objetiva de estos procesos juega un papel fundamental, algunas experiencias exitosas que son parecidas en su modelo a la propuesta de CSJM, han sido catalogadas como “buenas prácticas” en la medida en que algunos ejemplos como IPODERAC de México y MENTOR de España se han dado a la

tarea de evaluar específicamente la calidad de sus modelos de FpT bajo criterios como ejemplo las Normas Técnicas de Competencia Laboral regulado por CONOCER<sup>23</sup>.

Este proceso se dio luego de haber entendido la magnitud de adoptar el concepto de FpT como principal medio de socialización para estos jóvenes institucionalizados en situación de abandono, adoptabilidad, vulnerabilidad o peligro. De esta forma han adoptado como acciones fundamentales en sus propuestas la gestión intersectorial y la delegación de la formación de competencias laborales específicas a centros (MENTOR) o personas expertas en este tipo de formación (IPODERAC).

Es necesario implementar mecanismos de evaluación objetiva como lo sugieren estas “Buenas prácticas” y algunos autores como Claudia Jacinto, entre otros, que insisten en la evaluación tanto en el momento de la instancia de los jóvenes dentro de la institución como de seguimiento a la situación de los egresados porque esto permite hacer una revisión general que redunde en la búsqueda de nuevas estrategias dentro del proceso de formación para el trabajo.

Finalmente, es preciso hablar sobre la forma en cómo esta investigación pretende cumplir con su objetivo, al hacer la revisión bibliográfica, las experiencias antes mencionadas coinciden básicamente en los siguientes elementos necesarios para el éxito de la formación para el trabajo en la población objeto:

---

<sup>23</sup> Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral: organismo regulador del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, se encarga de promover, autorizar y supervisar el establecimiento y funcionamiento de los Organismos Certificadores y, por su conducto, de los Centros de Evaluación acreditados y Evaluadores Independientes.



Este estudio centrado específicamente en la formación para el trabajo como medio de socialización de estos jóvenes institucionalizados, se enmarca en el enfoque metodológico cualitativo, la recolección de la información se ha hecho mediante entrevistas a profundidad y revisiones documentales.

Después de esto se ha procedido al análisis de las percepciones de los actores de la presente investigación mediante la categorización y posterior triangulación de la información, a su vez se ha hecho el análisis de contenidos a los documentos encontrados sobre experiencias de “Buenas Prácticas” como por ejemplo el programa Doncel de Argentina, algunos programas de vida independiente en Estados Unidos, España, Méjico entre otros.

Además de enriquecer la construcción de un marco de referencia con las anteriores experiencias también se busca enriquecer éste, con una mirada a propuestas innovadoras que se han venido gestando en Colombia como la Cultura para el Trabajo (CpT) y de esta forma confrontar con los referentes empíricos existentes para generar conclusiones que aporten a mejorar las prácticas y políticas en torno a los jóvenes de estos programas.

Se espera que este trabajo investigativo contribuya a generar reflexiones importantes entorno a los jóvenes institucionalizados declarados en situación de abandono o adoptabilidad con respecto a su inclusión en la sociedad y su inserción al mundo del trabajo permitiéndoles establecer posibilidades concretas de consolidar su proyecto de vida una vez egresan de las instituciones de Protección a los 18 años.

### 3. METODOLOGÍA

La investigación sociológica se ha dado a través del tiempo en dos indiscutibles perspectivas teóricas, la primera es la perspectiva positivista donde principalmente Durkheim y Comte desarrollaron una metodología en la que se buscan los hechos y las causas de los fenómenos sociales, independiente de los estados subjetivos de los individuos (Taylor, Bogdan, 2000); la segunda perspectiva es la fenomenológica la cual tiene su historia en la sociología y la filosofía con autores como Berger, Luckmann, Husserl, Schutz, entre otros, en la que se pretende entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor o los actores.

A grandes rasgos, según Taylor y Bogdan(2000), las anteriores perspectivas dan origen a dos enfoques metodológicos, el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, (sin querer decir con esto que la primera sea uso exclusivo de la perspectiva positivista, y la segunda de uso exclusivo de la perspectiva fenomenológica) para efectos de esta investigación se emplea el enfoque cualitativo por su carácter descriptivo, y porque el interés de este estudio es justamente recoger las voces de los actores inmersos en el tema de investigación para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

A este estudio le interesa recoger principalmente la voz de los jóvenes, sus instructores, formadores, funcionarios del CSJM, desde allí interpretar y analizar las prácticas de Formación para el trabajo en jóvenes institucionalizados.

Para efectos de recolección de datos en esta investigación se hizo uso del instrumento de entrevistas a profundidad, de acuerdo a Taylor y Bogdan (2000), se usó la entrevista a profundidad que proporciona un cuadro amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas para estudiar un n° relativamente grande de personas en un lapso relativamente breve, pues el objetivo es aprender sobre la cotidianidad de la Formación para el trabajo de jóvenes institucionalizados en una institución del sistema de protección, en este caso el CSJM.

Para la aplicación de las entrevistas a profundidad se estableció una “*Guía de preguntas*”, en donde se establecieron temas centrales para luego poder categorizar la información obtenida en las mismas.

Estas entrevistas fueron grabadas (valga la redundancia) con grabadora de voz, al principio, la presencia de la grabadora pudo ser perturbadora para los jóvenes y las personas adultas entrevistadas pero un valor agregado es que quien hizo la presente investigación estaba dentro de la Institución para ese momento y pudo lograr un acercamiento sincero y de confianza con los entrevistados, además de observar de manera objetiva el problema planteado desde el rol de la investigadora en ese momento dentro de la Institución (**Rol: Nutricionista**).

También se utilizó un diario de observación en el que se fueron escribiendo, de manos de un observador imparcial, las principales expresiones, frases significativas, interpretaciones, conjeturas, las cuales luego sirvieron de insumo para ayudar a la categorización de la información.

Ya en el trabajo de campo las entrevistas a profundidad se aplicaron con: Jóvenes activos en el programa en ese momento, Jóvenes egresados, funcionarios del CSJM y una funcionaria del ICBF.

Se entrevistaron entonces a doce jóvenes activos en el programa en cinco entrevistas, éstas se hicieron con grupos entre uno y tres integrantes, hubo tres entrevistas en donde por cada una se incluyeron a tres jóvenes, y dos entrevistas en donde se incluyeron en cada una dos jóvenes; esto fue muy interesante porque permitió observar diferencias y similitudes en las respuestas de acuerdo a los temas centrales, además de suscitar entre ellos mismos el debate.

Así mismo se entrevistaron a cinco jóvenes egresados, se establecieron tres entrevistas, de las cuales dos tuvieron como participantes a dos jóvenes por cada una y la tercera se hizo a un solo joven; igual que en los jóvenes activos las entrevistas fueron un espacio de conversación y debate interesante.

Para el caso de los funcionarios fue igual, se establecieron cuatro entrevistas, en la primera de ellas participó la terapeuta ocupacional, el coordinador de talleres de la empresa Challenger y uno de los formadores de los jóvenes; en la segunda entrevista participaron la coordinadora técnica y una de las trabajadoras sociales; en la tercera entrevista participaron el formador de la casa de egreso y otro de los coordinadores de Centros ocupacionales (Metalistería y Panadería).

Por último se realizó una entrevista a profundidad al director del CSJM y otra entrevista a una funcionaria de ICBF que tiene experiencia en la supervisión de contratos como el establecido entre CSJM y el ICBF, de hecho, durante tres años ella fue supervisora de este contrato.

Todas las entrevistas se aplicaron en un orden lógico tomando las primeras (Jóvenes activos) como insumos para las siguientes (Jóvenes egresados y funcionarios) hasta llegar a las últimas (Director CSJM y funcionaria ICBF), este ejercicio fue interesante en la medida que permitió a la investigadora tener un mayor número de elementos objetivos para profundizar en la preguntas y generar respuestas enriquecedoras que aportaron a la comprensión y análisis del tema de investigación.

De igual manera se utilizó la técnica de Revisión documental o análisis de contenido mediante la lectura crítica, ética y analítica de los documentos relacionados al proceso de Formación para el trabajo de jóvenes entre 15 y 18 años en situación de abandono o adoptabilidad, estos documentos fueron proporcionados por la Institución CSJM.

Para la revisión de experiencias exitosas (Buenas Prácticas) en Formación para el trabajo de jóvenes institucionalizados se consultó por internet a fuentes reconocidas, se hizo una selección crítica – analítica de estos documentos y se hizo la lectura sistematizada y objetiva de los mismos.

A continuación se especifican las categorías de recolección y análisis de datos, y el resumen de las técnicas de recolección de los mismos de acuerdo a los objetivos específicos de esta investigación.

**A) Caracterización del modelo de socialización y Formación para el trabajo en el CSJM.**

CATEGORIAS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN	ACTORES
ETAPAS DEL PROCESO DE PREPARACIÓN PARA LA VIDA SOCIAL Y PRODUCTIVA CSJM.	Revisión documental	Principio del modelo de atención CSJM “Preparación para la vida social y productiva”.
✧ Acogida	Cinco entrevistas a profundidad.	12 Jóvenes Activos en el programa.
✧ Inserción laboral	Tres entrevistas a profundidad	5 jóvenes egresados del programa.
✧ Egreso	Cuatro entrevistas a profundidad	Director, Dos coordinadores de Centros ocupacionales, la coordinadora técnica, la terapeuta ocupacional, dos formadores y una trabajadora social.
	Una entrevista a profundidad a funcionaria del ICBF.	1Funcionaria del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

**FUENTES:**

- ✧ Documento: Propuesta Legal, Técnica y financiera. Invitación directa a contratar modalidad Atención a la niñez en situación de peligro y/o adoptabilidad. Internado. Sub proyecto medio institucional. Modalidad Instituciones de Protección en situación de abandono, adoptabilidad y/o peligro. Centro Zonal Revivir ICBF – CSJM, Bogotá. Septiembre 2008.

✧ Diálogo a partir de entrevistas a profundidad con jóvenes activos al programa, egresados y funcionarios del CSJM, además de la observación directa de la problemática por parte de la investigadora

**b) Dimensión e identificación de factores positivos y negativos que inciden en el proceso de Formación para el trabajo como medio de socialización (Resocialización) en los jóvenes institucionalizados.**

CATEGORIAS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN	ACTORES
<p>PERCEPCIONES DE JÓVENES ACTIVOS, EGRESADOS Y FORMADORES/DIRECTIVOS CSJM</p> <p>✧ Rotación y permanencia en un Centro ocupacional.</p> <p>✧ Correspondencia entre gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un Centro ocupacional.</p> <p>✧ Desarrollo de competencias laborales específicas.</p> <p>✧ Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo.</p>	<p>Cinco entrevistas a profundidad.</p> <p>Tres entrevistas a profundidad.</p> <p>Cuatro entrevistas a profundidad</p> <p>Una entrevista a profundidad a funcionaria del ICBF.</p>	<p>12 Jóvenes Activos en el programa.</p> <p>5 jóvenes egresados del programa.</p> <p>Director, Dos coordinadores de Centros ocupacionales, la coordinadora técnica, la terapeuta ocupacional, dos formadores y una trabajadora social.</p> <p>1Funcionaria del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.</p>

**FUENTES:**

- Diálogo con jóvenes activos al programa, egresados y funcionarios del CSJM, además de incluir un diálogo con una funcionaria del ICBF que supervisa contratos celebrados entre el ICBF y las instituciones de protección.
- Observación directa de la investigadora.

Las categorías están estructuradas a partir de la conceptualización de la formación para el trabajo como un medio de socialización basado en los aportes teóricos de Claudia Jacinto, Socióloga Argentina y otros investigadores que se han dedicado a la exploración y evaluación de modelos de Formación para el trabajo para jóvenes vulnerables donde se encuentra el grupo de jóvenes institucionalizados como ella misma lo referencia en algunos de sus trabajos<sup>24</sup> (1996) en Argentina y el resto de Latino América.

A continuación se presenta el esquema resumido de donde surgieron las categorías de análisis para este segundo tema de interés.



<sup>24</sup> JACINTO, Claudia, otros, Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de Pobreza en América Latina, 1996. pág 24.

**c) Identificación, análisis de Experiencias y establecimiento de un marco de referencia de “Mejores prácticas” sobre Formación para el Trabajo en jóvenes institucionalizados.**

CATEGORIAS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN	ACTORES
<p>EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS DE “MEJORES PRÁCTICAS”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Internacionales.</li> <li>✧ Nacionales.</li> </ul>	<p>Revisión Documental.</p>	<p>Experiencia DONCEL Programa de Inclusión social de jóvenes entre 17 y 21 años que viven en Instituciones (Institutos u Hogares) de toda Argentina.</p> <p>Experiencia Programa Mentor, incluida dentro de las iniciativas de empleo de la Unión Europea. Dirigido a jóvenes en situación de guarda y custodia. Xusta de Galicia, España.</p> <p>Propuesta de Cultura para el Trabajo (CpT). Bogotá, Colombia.</p> <p>2007 -2008 Presidential initiative. Youth Aging Out of Foster Care Identifying Strategies and Best Practices.</p> <p>Experiencia IPODERAC del Instituto Poblano de Readaptación en Atlixco México. Dirigido a preadolescentes y jóvenes en situación de peligro y/o abandono.</p>

Estas categorías surgen luego de la búsqueda y recopilación bibliográfica para el sustento del marco conceptual de la presente investigación.

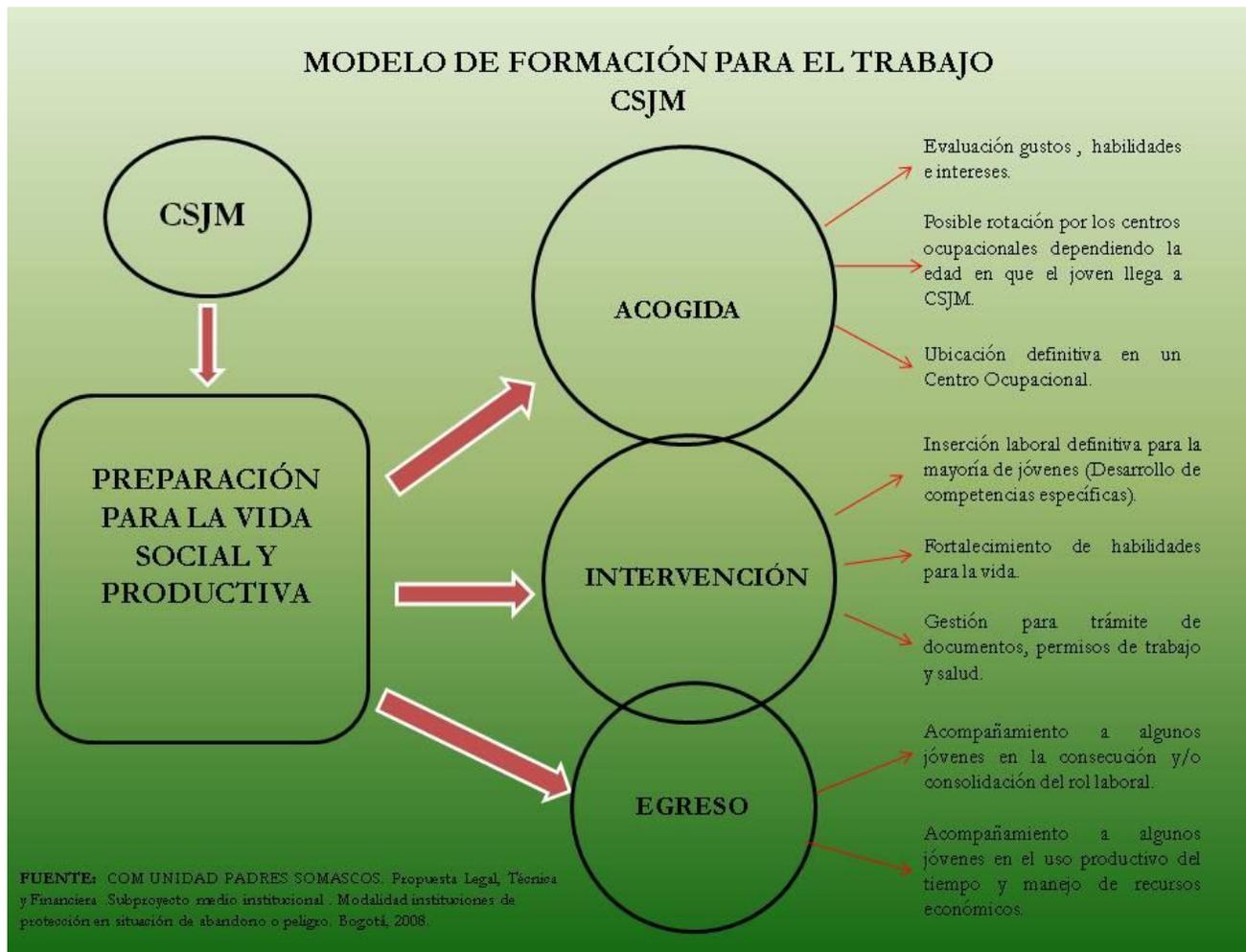
En cuanto a las entrevistas a profundidad, los formatos de preguntas guía se encuentran en el anexo N.1

Para el análisis de información se utiliza la técnica de análisis de contenidos en el caso de las revisiones documentales, y la triangulación para el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas a profundidad.

## 4. LOS RESULTADOS

### 4.1 CARACTERIZACIÓN DEL MODELO DE SOCIALIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL CSJM

Luego de la revisión documental pertinente y la observación se ha establecido un modelo de socialización y Formación para el trabajo propio del CSJM, a continuación se observa este modelo, después se hace un paralelo con lo propuesto por Claudia Jacinto y algunos elementos comunes con otras experiencias de buenas prácticas en otras partes del mundo.



En la gráfica anterior se evidencia entonces el modelo de FpT del CSJM el cual surge de la revisión documental y la observación que se hizo a la propuesta escrita de CSJM con respecto a la Formación integral para los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad, también el trabajo de campo con los actores de este modelo de FpT fue un insumo importante en esta construcción.

A continuación se presenta el modelo de FpT en jóvenes vulnerables basado en la revisión documental, especialmente en los estudios y documentos escritos por Caludia Jacinto, en los que se establecen algunos elementos claves en la FpT.



Al comparar el modelo de FpT de CSJM con el modelo de FpT propuesto por Claudia Jacinto se evidencian diferencias:

En CSJM la FpT hace parte de una propuesta de Formación integral pero no es en sí misma la esencia de esa Formación integral, al menos no en la práctica, ***“a veces uno se mete en los talleres porque si no lo están amenazando a uno que el cambio de institución, pero es igual que en otras partes solo que aquí a uno algo le pagan”*** (joven activo en el programa), de hecho muchos jóvenes no perciben la FpT como un aspecto “diferencial” con otras instituciones de protección.

En el modelo propuesto por Jacinto es claro que la FpT es esencial en el proceso de socialización e inserción a la sociedad de los jóvenes más vulnerables de los que sin duda, los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad hacen parte.

Esto porque Jacinto reconoce en esta formación una integralidad en donde el desarrollo de competencias laborales específicas, la adquisición y fortalecimiento de habilidades para la vida y acciones compensatorias encaminadas a enriquecer el capital cultural y social de los jóvenes convergen y se convierten en *“puente”* para lograr la inclusión de los jóvenes vulnerables en las dinámicas propias de la sociedad como lo es el empleo.

Tal como lo muestra la evidencia, el modelo de FpT del CSJM no es del todo incluyente, algunos jóvenes quedan por fuera del proceso de FpT porque hay aspectos que incluso desde ICBF no se han tenido en cuenta, uno de estos es la importancia de hacer un proceso de formación sistemático en el que el joven pueda acceder a todas las etapas y logre consolidar su rol laboral una vez egresan del sistema de protección.

***“Yo ya llegue para irme nutri, yo no le paro bolas a eso porque igual ya los otros saben más cosas y por eso yo me quedé lijando pero eso es aburrido, yo ya me voy...”*** (Voz joven activo taller de ebanistería a punto de egresar). Las expresiones de este joven, por ejemplo, dejan ver a un joven que pese a tener un proceso no está lo suficientemente preparado para el egreso, no se apropió de su proceso de formación y no se siente satisfecho por lo que ha hecho.

Aunque CSJM hace una labor interesante en términos de procurar, por lo menos, un modelo de formación integral es claro que no se visualiza la FpT como un medio importante de

socialización para los jóvenes, no es la esencia como se expresó anteriormente, de acuerdo a autores como Claudia Jacinto, la FpT es un indiscutible medio para el proceso de socialización y en este caso, de resocialización de los jóvenes más vulnerables, sin duda, los jóvenes del sistema de Protección deben estar rodeados de acciones que les permitan prepararse de manera “real” para insertarse de nuevo a la sociedad a los 18 años.

Las experiencias de buenas prácticas en otras partes del mundo corroboran el papel protagonista de la FpT en el proceso de socialización de jóvenes vulnerables en contextos de pobreza, en este caso, jóvenes del sistema de protección.

Experiencias como el programa “Doncel” en Argentina, descritas en el marco conceptual de la presente investigación muestran la FpT como ítem fundamental en la formación de jóvenes institucionalizados, esta experiencia tiene elementos comunes con CSJM, como por ejemplo la formación laboral por etapas.

Sin embargo también muestra diferencias significativas como la de involucrar a todos los actores en el proceso de FpT para fortalecer el desarrollo de competencias específicas en uno o más oficios, la adquisición y fortalecimiento de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo y el enriquecimiento del capital social y cultural, con experiencias significativas como la inclusión de estos jóvenes en espacios laborales reales en las empresas.

*“yo no sé muy bien qué es lo que hacen en los talleres...pues...ellos están allá...aprendiendo un oficio pero la verdad es que yo estoy pendiente de otras cosas...en el proceso de los jóvenes...”*. (Funcionaria CSJM T. Social).

En experiencias de “Buenas prácticas” como IPODERAC en México, por ejemplo se resalta, el papel protagónico de la retroalimentación y evaluación objetiva de su proceso de FpT, lo que ha hecho de ésta una experiencia de calidad en la FpT, como se verá más adelante en CSJM, la evaluación de sus procesos de FpT no mide precisamente la calidad de la misma, no existe un proceso de evaluación y retroalimentación “real” ni desde el interior del mismo CSJM, ni desde ICBF. *“Falta reflexión sobre la importancia de*

*evaluar, nosotros hacemos lo que podemos, ICBF trae su instructivo en cada visita técnica pero a veces ni siquiera el equipo técnico de ellos... (ICBF) tiene las competencias para evaluar un proceso de FpT como el nuestro...*” (Director de la institución).

Así mismo, conceptos como el de Cultura para el Trabajo, una propuesta innovadora, aporta elementos interesantes, algunos de estos, por no decir todos, pueden ser útiles para enriquecer la experiencia de las instituciones de Protección, por ejemplo el acercamiento al nuevo pensamiento científico – tecnológico.

Los jóvenes del sistema de Protección tienen acceso a sistemas de información y tecnologías nuevas pero no tienen la orientación suficiente como para volverla un medio oportuno de aprendizaje y desenvolvimiento en el mundo social y laboral actual.

Entre tanto, la iniciativa Presidencial de EU “Youth Aging Out of Foster Care”, resalta la importancia de la integralidad en el proceso, sin embargo el manejo operativo es distinto a lo que normalmente hacen las Instituciones de Protección, para este caso la experiencia de CSJM analizada en este estudio, le apuesta también a la integralidad como principio pero es la misma institución la que hace todo.

Es decir, CSJM hace formación en valores, se encarga de la educación formal, refuerza las habilidades para la vida, presta servicios de salud y nutrición, les permite vivir en hogares a los jóvenes.

De acuerdo a lo planteado en la iniciativa Presidencial de EU “Youth Aging Out of Foster Care”, la integralidad es importante pero delega cada aspecto a instituciones especializadas para tal fin, esto permite aumentar la calidad de formación en cada uno de estos aspectos como son, el cuidado de la salud, la vivienda y los hábitos cotidianos, el empleo, la educación.

## **4.2 DIMENSIÓN E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS QUE INCIDEN EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMO MEDIO DE SOCIALIZACIÓN (RESOCIALIZACIÓN) EN LOS JÓVENES INSTITUCIONALIZADOS.**

Para esta categoría se hizo la recolección de la información por medio de entrevistas a profundidad a los diferentes actores del proceso de FpT en el CSJM tal como ya se especificó antes en la metodología.

Al triangular la información se obtuvo una matriz en la que se condensaron los resultados de la misma (Ver anexo N. 2), en esta matriz se evidencian coincidencias en las percepciones de los actores en cada sub categoría como también se evidencian diferencias.

### **4.2.1 Rotación y permanencia en un centro ocupacional:**

Algunas coincidencias entre los actores del proceso de FpT son:

1. Existen actualmente solo tres opciones de FpT en el CSJM, dos de estas consisten en la formación de los jóvenes en competencias específicas para oficios tradicionales (Ebanistería y Panadería), la primera es producto de un convenio entre CSJM y la empresa Challenger, la segunda es dirigida directamente por el CSJM con recursos del mismo y aportes en infraestructura por parte de Challenger y la OIM.

*”Challenger es una ventaja que tiene CSJM frente a otras instituciones que ofrecen formación en algún oficio, pero se queda corto a la hora de proveer una propuesta diversificada de FpT, no a todos les gusta...”* (Funcionaria del ICBF). De acuerdo a la observación directa, sin duda ella (la funcionaria del ICBF) valora el hecho que CSJM se haya arriesgado a ofrecer un tipo de formación enfática en la FpT sin embargo, conoce sus falencias.

La tercera opción, en concepto de la mayoría de los actores es innovadora pero excluyente, esta opción es el Proyecto Jóvenes Educadores auspiciado por ICBF mediante un convenio establecido con la OIM en la que jóvenes mayores de 15 años que hayan culminado la educación media puedan acceder a Educación superior.

A cambio estos jóvenes retribuyen a la Institución (CSJM) con aportes al proceso formativo de sus compañeros de institución desde las competencias específicas que los jóvenes van adquiriendo.

2. Al entrar específicamente en el tema de la rotación, en este caso, por estas tres opciones, los actores coinciden en decir que este proceso no se da de la misma manera en todos los jóvenes de CSJM por diversas razones expuestas con mayor precisión en la matriz de resultados. (Ver anexo N. 2). La razón principal planteada por los actores: la edad en la que un joven llegue por reubicación institucional a CSJM.

*“...que hacer con el tema de la edad...al llegar un joven de 17 años a CSJM...es un obstáculo en la sistematización y el proceso en sí...voy a proponer “reservarnos el derecho de admisión” (risas), en verdad es difícil cuando a usted le llega un chino de 17 años ya casi de 18 años, ¿qué proceso va a hacer?...es difícil proponer algo más allá de estrategias de contención mientras cumplen los 18 años...”* (Director CSJM).

Sin duda, el tener la oportunidad de ver en tiempo real la situación, resulta difícil consolidar un proceso de formación cuando un joven llega en extra edad pues es difícil insertarlo a una dinámica que ya viene caminando, la expresión del Padre director no es para menos, esta situación representa un dificultad importante para que CSJM lleve a cabo su propósito.

En cuanto a las diferencias entre las percepciones de los actores la más significativa es que de acuerdo a los jóvenes tanto activos como egresados del programa es casi nula o no existe la rotación por los Centros ocupacionales como parte del proceso de FpT.

Contrario a lo que expresaron la mayoría de funcionarios en donde si existe la rotación como parte intencional de la FpT, estas percepciones estas asociadas a que para los actores no son claros, por ejemplo, los criterios de rotación y ubicación definitiva de los jóvenes en un centro ocupacional. (Ver anexo N. 2).

*“A veces es el Padre (director) el que decide quién entra a que taller...así a mí me parezca que tal vez el joven deba ser ubicado en otro lado...”* (Terapeuta ocupacional CSJM), esta expresión obtenida en la entrevista evidencia que no siempre hay coherencia y comunicación efectiva entre todos los actores involucrados en el proceso de formación para la vida, no hay claridad en los criterios.

#### **4.2.2 Correspondencia entre gustos, habilidades y la ubicación definitiva de un centro ocupacional (taller).**

Las percepciones en esta sub categoría son diversas en la medida que no es clara una verdadera correspondencia entre los gustos y habilidades de los jóvenes y su ubicación definitiva en un centro ocupacional, de acuerdo a los jóvenes los criterios de selección van de la mano con “favoritismos” si se quiere llamar así o preferencias o el resultado de decisiones de actores como los funcionarios de CSJM o incluso del director en las que ellos no han sido incluidos y en donde no se han tenido en cuenta sus gustos y habilidades. *“...me hubiera gustado estudiar otra cosa...electricidad o otras cosas...pero en el momento era lo que había (ebanistería), ni siquiera había panadería como ahora...”* (Joven egresado).

De acuerdo a la investigación, se evidencia que no solo hay factores al interior del CSJM, sino también afuera que no permiten llevar a cabo un proceso “ideal” de FpT, en donde haya una preparación en habilidades previas (manualidades y adquisición de habilidades para la vida), la rotación por los centros ocupacionales y la inserción laboral no solo como

aprendizaje específico de un oficio sino que también permita la consolidación de habilidades para la vida asociadas al mundo laboral y social “real”.

Factores internos como la escasez de recursos económicos, la falta de gestión interinstitucional e intersectorial y la falta de claridad de algunos formadores de CSJM frente al concepto de FpT con respecto a las oportunidades reales de los jóvenes institucionalizados.

Y factores externos a CSJM como el tema de la reubicación institucional, la falta de unidad de criterios frente al objetivo de la FpT en este grupo específico de jóvenes por parte de ICBF y la no inclusión de los jóvenes del sistema de protección en las políticas de juventud; contribuyen a que los jóvenes de “difícil adopción” no tengan una oferta variada de posibilidades de formación laboral que contemple sus gustos y habilidades y que a la vez constituya una forma real de inserción al mundo laboral y social una vez egresen del proceso de institucionalización. *“la verdad...las opciones que presenta San Jerónimo ninguna me gusta...a mí me gusta la tecnología y el arte pero aquí no dan nada de eso...”* (Joven activo en el programa).

Para el caso de los funcionarios de CSJM, la percepción no se puede generalizar pues algunos (as) funcionarios parecen tener claros los criterios de ubicación los jóvenes en un centro ocupacional, otros no; esto dificulta el proceso de FpT desde el principio, esta percepción es compartida por la funcionaria de ICBF, y no solo es un problema en CSJM, también en otras instituciones del Sistema de Protección, desde ICBF no existen parámetros ni criterios unificados con respecto a la FpT. (Ver anexo N. 2)

*“ a CSJM le hace falta un profesional que tenga claro el concepto de FpT, alguien que tenga claro esto como medio de socialización específicamente en CSJM, en otras instituciones ni siquiera está definida la FpT como medio de socialización, solo se muestran interesadas en “mantener ocupado al joven...y les ponen a hacer cualquier cosa pero sin un sentido más amplio de proyección al egreso...”* (Funcionaria ICBF).

### **4.2.3 Desarrollo de competencias laborales específicas**

Aunque CSJM se esfuerza en ofrecer a los jóvenes opciones de FpT, o más bien, de formación laboral, las opciones que se plantean actualmente resultan escasas y poco diversificadas, esta percepción es generalizada para los actores de CSJM, incluso para la funcionaria de ICBF.

Justamente esta falta de opciones en CSJM hace que la mayoría de jóvenes finalmente se ubique en la opción del convenio Challenger por razones diferentes, como por ejemplo, la bonificación que reciben, aún cuando esta opción no sea de su gusto. (Ver anexo N. 2)

*“a mí no me gusta el taller, ese polvo...pero por lo menos pagan...”* (Joven activo).

En esta medida el desarrollo de competencias laborales específicas se complejiza, los jóvenes no permanecen el tiempo necesario para que esta parte del proceso de FpT se lleve a cabo en las condiciones adecuadas.

Además de las situaciones mencionadas anteriormente (la reubicación al límite de los 18 años) hay otras como la organización y sistematización del desarrollo de competencias laborales específicas no es tan claro en las opciones de Ebanistería y Panadería, en cuanto al proyecto jóvenes educadores el problema radica en que es una opción en si misma excluyente pues la mayoría de jóvenes no cumple con las condiciones para acceder a esta opción. (Ver anexo N. 2)

### **4.2.4 Habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo**

El primer punto de encuentro entre los actores de CSJM y con la funcionaria de ICBF es que la adquisición y desarrollo de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo deben ser parte importante dentro del proceso de FpT pues permite, sin duda, que los jóvenes institucionalizados a medida que avanzan logren ampliar su capital social y cultural.

Dentro de los aspectos negativos se resalta que este proceso en CSJM se da como parte del modelo de formación integral más no como parte del proceso específico de FpT, de hecho en CSJM, la formación laboral es un elemento más dentro de la formación integral y en la práctica no es la esencia del mismo aún cuando desde el discurso se vislumbre su importancia en la misión del CSJM.

Las acciones de este proceso son monótonas, se rutinizan fácilmente y en su mayoría son intra murales lo que no permite a los jóvenes acceder permanentemente al mundo social real. De igual forma las actividades culturales y recreativas se ven como un “anexo” al proceso de formación, tampoco se incluyen como posibilidades reales de formación laboral para los jóvenes con claras justificaciones como por ejemplo el pensamiento tradicional de preferir un oficio (valga la redundancia) tradicional a explorar nuevos campos como la formación artística o deportiva por tener “en la práctica” acceso laboral más limitado. *“Pues uno ve uno o dos ejemplos de jóvenes que quieren...de verdad...hacer algo distinto, algo del deporte pero primero no se les puede dar la opción a todos y segundo, muchas veces se quedan en el camino...entonces es mucho esfuerzo... de la institución para nada...”* (Funcionario CSJM formador en FpT).

Por otro lado, también se detectó que el acceso a estas acciones no es generalizado, sistematizado ni está organizado de tal manera que todos los jóvenes accedan a las actividades propiciadas para la adquisición y desarrollo de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo como, por ejemplo, simulaciones de entrevistas laborales, elaboración de hojas de vida, expresión verbal y no verbal en público, entre otras actividades.

*“...a mí por ejemplo, nunca me ha llamado la trabajadora social o la teo (Terapeuta ocupacional) para explicarme eso de la hoja de vida...”* Joven activo.

*“Yo nunca había llenado una hoja de vida y me tocó aprender cuando salí de San Jerónimo...a mí nadie me explicó eso...eso de que las hojas de vida tenían número y forma y todo eso...entonces cuando a uno le dicen que llena la forma número tal y*

*eso...pues uno ni idea, (risas),... uno compraba la que le vendían en la miscelánea...”*  
(Joven egresado).

El rol de quien hace esta investigación permitió observar directamente esta situación, la información no es igual para todos los jóvenes, no todos tienen acceso a información válida y sistemática que les ayude a resolver problemas simples del mundo laboral como el diligenciamiento de una hoja de vida.

## 5. LAS CONCLUSIONES

- **EL CONCEPTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO: MÁS ALLÁ DEL MERO APRENDIZAJE DE UN OFICIO**

A lo largo de este documento se ha develado el concepto de Formación para el Trabajo (FpT) como un proceso amplio que incluye además del desarrollo de competencias específicas en uno o más oficios, la adquisición y desarrollo de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo, además de un tiempo exploratorio en donde el joven pueda tener elementos para elegir cuál es su “vocación” laboral.

Evidentemente existen coincidencias entre los autores, las percepciones de los actores de CSJM y la percepción de la funcionaria de ICBF en las que se identifica la importancia de la FpT en el proceso de socialización de jóvenes institucionalizados, sin duda esta es una posibilidad real de inclusión en la sociedad.

La mayoría de estas coincidencias definen la FpT como un proceso sistematizado en donde los jóvenes se forman para asumir un rol en la sociedad por medio del empleo, para esto debe existir:

1. El desarrollo de competencias específicas en uno o más oficios.
2. Adquisición y desarrollo de habilidades para la vida asociadas al mundo laboral.
3. Una oferta de formación laboral diversificada que esté acorde con los gustos, habilidades de los jóvenes, que responda a las necesidades actuales del mercado laboral, que incluya posibilidades distintas a oficios tradicionales y trascienda a la posibilidad de formarlos en oficios adscritos al arte, el deporte, las nuevas tecnologías, entre otros.
4. Definir lineamientos claros sobre los criterios generales para los procesos de FpT en las instituciones de Protección, si es que son importantes para el sistema de

protección, de ser así estos lineamientos deben ser claros desde ICBF y en concordancia con la pertinencia de la FpT que deben recibir los jóvenes institucionalizados.

De acuerdo a lo anterior el papel de las instituciones de protección de posicionar el concepto de FpT como un medio importante y una alternativa para “ayudar” al proceso de socialización e inserción a la sociedad de los jóvenes institucionalizados debe trascender hasta el ICBF e incluso, al planteamiento de políticas públicas incluyentes de este grupo particular de jóvenes.

- **LA ROTACIÓN POR CENTROS OCUPACIONALES, PUNTO DE PARTIDA PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO (FpT)**

De acuerdo con la evidencia empírica de esta investigación, en este aspecto también hay coincidencias con las percepciones de los actores del CSJM y con algunas experiencias exitosas de FpT dirigida a jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.

La rotación resulta ser importante dentro del concepto de FpT, pues esto permite “ampliar” criterios de escogencia, afianzar habilidades previas necesarias para el desenvolvimiento en un oficio y generar un proceso organizado que redunde en mejores resultados de permanencia en un Centro ocupacional y el fortalecimiento de los jóvenes en éste.

Específicamente en la experiencia de CSJM es evidente que existen dificultades importantes a la hora de llevar a cabo un proceso organizado y ordenado con respecto a la formación para el trabajo, una de estas es la reubicación de los jóvenes por distintas Instituciones lo que no permite afianzar con ellos partes del proceso como la rotación por los Centros Ocupacionales, esto conlleva a ejecutar acciones de contención como la ubicación “forzada” en un centro ocupacional, la intermitencia en el proceso de formación laboral y la deserción del mismo por parte de los jóvenes.

En CSJM y en general, las instituciones de Protección en cabeza del ICBF no se dimensionan mecanismos específicos de organización y fortalecimiento de las relaciones a nivel de las Instituciones de Protección buscando evitar que se trunque un proceso significativo de FpT como el que intenta hacer CSJM.

Sin embargo, CSJM ha intentado gestionar otras opciones aparte de la capacitación laboral tradicional en oficios como panadería, ebanistería o metalmecánica pero tal como se han concebido algunas de estas propuestas (Por ejemplo, Proyecto Jóvenes Educadores) genera desigualdad social de oportunidades ya que el proceso de selección tiene parámetros claramente excluyentes que deja por fuera a la mayoría. (Ver anexo N. 2)

- **CORRESPONDENCIA ENTRE GUSTOS, HABILIDADES Y LA UBICACIÓN DEFINITIVA DE UN CENTRO OCUPACIONAL (TALLER), COMPONENTE IMPORTANTE PARA EL ÉXITO DEL PROCESO DE FpT**

En este tema es evidente que emergen problemas que se complejizan como resultado de la Institucionalización de jóvenes, es una situación compleja en sí misma, si bien, el Estado ha delegado esta responsabilidad al ICBF, ésta a su vez ha delegado la ejecución de sus programas a instituciones como CSJM, al no haber una sola mirada a la problemática se complejiza también la búsqueda de soluciones acordes y pertinentes con los jóvenes en situación de abandono y/o adoptabilidad.

Sin embargo, la iniciativa de instituciones como CSJM son válidas pero es necesario tener en cuenta que parte del éxito en el proceso de FpT es precisamente que haya correspondencia entre los gustos y habilidades de los jóvenes y la ubicación definitiva en un Centro ocupacional, luego del proceso de rotación; este estudio coincide con diversas experiencias y autores, mencionados antes, considerando que un elemento importante es que el joven se sienta a gusto con la opción por la que finalmente opta en su FpT.

En el contexto del CSJM, tres opciones realmente son pocas para dar respuesta a las necesidades, gustos y habilidades de los jóvenes, sobre todo ahora que es más frecuente encontrar grupos de jóvenes tan heterogéneos en los que se debe ser hábil a la hora de “engancharlos” en un proceso de FpT.

- **DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS**

Es importante la ampliación del concepto de FpT por parte del CSJM, no basta con la garantía de los Derechos fundamentales, es importante con los jóvenes de “difícil adopción” ir a la minucia de la pertinencia, ¿Qué tipo de formación es la más adecuada para estos jóvenes cuya realidad es la institucionalización y luego la reinserción a la sociedad?; ¿Qué se espera con esta formación?..

Hasta el momento esta situación está planteada como objetivo de uno o dos programas en cabeza del ICBF, en particular, pero por ahora ni es clara la evidencia o al menos aún no es visible dentro de la propuesta de política de juventud y/o de las políticas del ICBF.

Este estudio también muestra que para este instante los esfuerzos del CSJM por ofrecer formación laboral a los jóvenes como un valor agregado de su propuesta, son valiosos, pero CSJM se enfrenta a diversos problemas como la falta de un enfoque preciso y común que guíe las acciones de sus opciones de formación laboral (Convenio Challenger, Proyecto Jóvenes Educadores y Panadería), la falta de gestión para diversificar sus opciones lo que afecta el desempeño de muchos jóvenes que ven esta formación más como una obligación o una necesidad para obtener un beneficio económico y no cómo un proceso sistemático que aporta de manera significativa a su acertada inserción al mundo laboral y a la sociedad una vez egresen.

Concretamente en el desarrollo de competencias laborales específicas hace falta la organización secuenciada de las acciones de menor a mayor nivel de complejidad, este es un elemento importante también en la adquisición y desarrollo en las habilidades para la vida asociadas para el mundo del trabajo.

Evidentemente, la anterior situación no solo se da en CSJM, en general, no existen parámetros claros que comprometan, tanto al ICBF como a las instituciones delegadas para la ejecución de programas de preparación para la vida o proyecto de vida independiente, a la gestión de ofertas de capacitación laboral acorde con las condiciones particulares de los jóvenes institucionalizados, innovadoras (Enfoque artístico, deportivo o relacionado con las nuevas tecnologías, entre otras) y en línea con las necesidades del mercado laboral actual.

Se identificaron imaginarios de algunas personas tanto en CSJM como al interior de ICBF que reducen el concepto de FpT a una serie de acciones para que los jóvenes aprendan un oficio, o consigan un empleo (no importa si es de baja calificación), incluso algunos funcionarios ni siquiera piensan en la FpT como un medio real, concreto de reinserción efectiva a la sociedad mediante la consecución de un empleo digno, se desconoce la relevancia de este “puente” que en escenarios internacionales como Argentina, España, incluso Estados Unidos, ya son parte de políticas públicas para este grupo particular de jóvenes.

Falta comprensión de las acciones dentro de la FpT por parte de todos los actores en CSJM, en la cotidianidad son más claras y específicas para quienes hacen la enseñanza de las competencias laborales específicas que para quienes son responsables de la adquisición y fortalecimiento de las habilidades para la vida, de igual manera los jóvenes institucionalizados no siempre entienden la importancia de la FpT.

De acuerdo con todo lo anterior, mostrar la realidad de los jóvenes en CSJM mediante este estudio, es una herramienta importante para poner sobre el tapete la necesidad de discutir junto con ICBF y las demás instituciones del sistema de Protección, cuales son las políticas y prácticas concretas más pertinentes en torno a la formación para el trabajo dirigido a jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad.

Tanto a CSJM como al ICBF les compete plantear políticas concretas en donde se dimensione la Formación para el trabajo como un medio importante de resocialización de estos jóvenes y posicionen el tema, pues como la formación para el trabajo se constituye en

una forma y también es una “*excusa*” importante para que jóvenes excluidos socialmente redimensionen su proyecto de vida, fortalezcan habilidades necesarias para enfrentar el mundo laboral y social, a la vez que los prepara para acceder al menos a un primer empleo con mejores perspectivas no solo económicas sino una acertada inserción a la sociedad.

- **HABILIDADES PARA LA VIDA RELACIONADAS CON EL MUNDO DEL TRABAJO.**

De acuerdo a la evidencia que resulta del trabajo empírico en esta investigación, en CSJM el tema de las habilidades para la vida es un aspecto más dentro de una propuesta de formación integral para los jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad, esto no debe ser así, es necesario que el CSJM dimensione este aspecto como un complemento acertado dentro de la formación laboral, para esto sería interesante que CSJM dimensione la formación laboral en un concepto más amplio como el de FpT.

La inclusión del fortalecimiento de habilidades para la vida dentro del concepto de formación laboral, y aún en un sentido más amplio, dentro del concepto de FpT, se hace vital para mejorar las practicas en esta formación, de esta manera potenciar las opciones que existen en CSJM, sin olvidar la necesidad de fortalecer las relaciones interinstitucionales e intersectoriales.

- **LA EVALUACIÓN OBJETIVA, ESTRATEGIA PARA CONSOLIDAR PROCESOS DE FpT DE CALIDAD.**

Esta investigación evidencia a lo largo de la sistematización del trabajo empírico la necesidad de establecer mecanismos de evaluación objetiva de los procesos de FpT no solo al interior del CSJM, sino también en otras instituciones del sistema de protección con población juvenil en situación de abandono o adoptabilidad, por iniciativa del ICBF sobre quien recae la responsabilidad estatal de generar mecanismos, propuestas, políticas para estos jóvenes, haciendo partícipe a las instituciones que en la cotidianidad se enfrentan al reto de generar procesos de FpT para ellos.

Algunas de las experiencias exitosas de “Buenas prácticas” dan luces a este estudio frente a las alternativas para ICBF y las instituciones como CSJM que quieran concretamente adoptar el énfasis en FpT, sin embargo, primero es importante hacer el ejercicio de evaluación objetiva frente a la calidad de la FpT y retroalimentación que permita reflexiones frente a la ampliación del concepto de formación laboral al de FpT.

Justamente este estudio deja una evaluación cualitativa de estas prácticas en una de las pocas instituciones con el “énfasis” de formación laboral en el ámbito de las instituciones del Sistema de Protección en Bogotá, se abre la “caja negra”, detectando una “buena intención” y mostrando la realidad específica de un grupo de jóvenes en particular, no debemos olvidar que son JOVENES, al pensar en ellos, es necesario convertir esta “buena intención” en FpT de calidad, mostrándole a los jóvenes institucionalizados diversas posibilidades de insertarse con éxito a la sociedad mediante el empleo.

## LAS RECOMENDACIONES

Esta investigación es solo una posibilidad de “*abrir la caja negra*” en torno a la problemática de los jóvenes institucionalizados declarados en situación de abandono o adoptabilidad, por tanto las siguientes recomendaciones buscan ser un aporte a las necesarias reflexiones con respecto a las acciones dirigidas a este grupo particular de jóvenes.

Tal como se evidencia en este estudio, la Formación para el Trabajo es una alternativa válida y significativa de socialización, en este caso, de resocialización, por eso a partir de este estudio se recomienda:

- **AMPLIAR EL CONCEPTO DE FORMACIÓN LABORAL AL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.**

Es necesario dimensionar el concepto de la Formación para el Trabajo como un proceso que permite a los jóvenes ampliar las posibilidades de éxito a la hora del egreso de las instituciones de Protección como CSJM pues constituye un medio de socialización indiscutible e importante.

No basta solo con ampliar el concepto de formación laboral al de Formación para el Trabajo, es importante que CSJM logre interiorizar lo que significa este concepto pues evidentemente esto implica cambios al interior del mismo, por ejemplo, la cualificación de los funcionarios que laboran allí relacionados directamente con cualquier dimensión de la FpT (Competencias laborales específicas, habilidades para la vida, evaluación objetiva).

En este sentido también es necesario que CSJM lidere iniciativas de diálogo y reflexión con otras instituciones de protección y con el ICBF, sobre lo que desde el Sistema de Protección es pertinente para los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.

Involucrar tanto a los equipos técnicos de supervisión como a los Defensores de Familia resulta importante para que la reflexión sea fructífera y se entienda que la formación para el trabajo constituye un “*punte*” vital en el proceso de resocialización de los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.

- **FpT, ARTICULACIÓN CON EDUCACIÓN FORMAL, CON EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN LABORAL.**

En el contexto de CSJM es importante que exista una “real” articulación con la educación formal que reciben los jóvenes en la institución, de igual manera las opciones de Formación Laboral deben ser equitativas para todos, pero ¿Cómo lograrlo?, necesariamente CSJM debe redefinir su modelo de formación y darle en verdad el énfasis a la FpT, debe también buscar mecanismos para articular esto con el proceso de educación formal por medio de la inclusión de los contenidos de la formación laboral en los contenidos curriculares.

También es importante fortalecer la posibilidad de pasantías o prácticas laborales no solo desde el convenio Challenger, sino que debe extenderse a todas las opciones ofrecidas en CSJM, esto enriquece la experiencia de los jóvenes y les da seguridad con respecto a las situaciones que deberán afrontar una vez egresen del sistema de Protección.

En cuanto a las opciones ofrecidas en CSJM deben ser más equitativas en términos de permitir a cualquier joven del CSJM ingresar y tener la posibilidad de formarse, sin restricciones como sucede en la opción Jóvenes Educadores, o al menos reducir el sistema de selección para esta opción y convertirla en incentivo para que otros jóvenes se motiven a mejorar en sus procesos de formación y puedan acceder a esta opción.

- **DIVERSIFICAR LA OFERTA DE OPCIONES DE FpT**

Luego de las reflexiones propuestas sobre la pertinencia de la FpT en los jóvenes de “difícil adopción”, se sugiere a ICBF y las instituciones como CSJM que se gestionen estrategias para la diversificación de las opciones de formación laboral ofrecidas a los jóvenes institucionalizados, esto necesariamente debe volcar la mirada a la gestión con otras instituciones, la empresa pública y/o privada, además de evaluar las tendencias del mercado laboral actual.

En este estudio se ha planteado la importancia de diversificar la oferta de opciones de FpT, Se propone por ejemplo, algunas opciones como formación en nuevas tecnologías o la generación de proyectos productivos o emprender caminos distintos a la enseñanza de oficios tradicionales y lanzarse a la promoción de la FpT en carreras técnicas, que involucren por ejemplo el deporte o las artes, en CSJM se debe cambiar la posición “conservadora” si se puede decir, con respecto a estas iniciativas.

También es importante que los responsables del proceso de FpT mejoren el conocimiento de la oferta, es decir, deben darse a la tarea de conocer como se mueve el mercado laboral, buscar opciones novedosas pero de real inserción al mundo laboral, deben buscar quien o quienes o cuales instituciones o empresas ofrecen estas opciones, el mundo de la oferta no empieza y termina con Instituciones como el SENA, sin desconocer que es en este momento una de las mejores opciones, pero también existen otras alternativas de calidad.

Por otro lado los recursos económicos para estas iniciativas no deben ser obstáculo, se recomienda que CSJM haga directamente contactos y acuerdos con otras instituciones, fortalecer las relaciones interinstitucionales e intersectoriales puede generar acciones conjuntas que se traduzcan no solo en la consecución de recursos económicos sino también en recurso humano cualificado o en convenios novedosos.

También es vital fortalecer la gestión de estos recursos, para lo cual se sugiere tener un equipo o al menos una persona calificada delegada a la gestión de recursos con agencias

nacionales e internacionales, con ONG´ s, con empresas públicas o privadas que apoyen iniciativas de formación para el trabajo en jóvenes.

- **EVALUAR OBJETIVAMENTE LA CALIDAD DE LA FpT**

En esta recomendación es pertinente precisar que la evaluación no solo compete a CSJM, le compete a las instituciones del Sistema de Protección y le compete con mayor razón al Instituto de Bienestar Familiar, es conveniente hacer el seguimiento a la trayectoria de los egresados, si bien, por las circunstancias de los mismos jóvenes una vez egresan si es necesario buscar mecanismos para fortalecer esto.

De otra parte, esta investigación justamente es el comienzo del proceso de evaluación, sin embargo hay que identificar cuáles pueden ser los parámetros de evaluación objetiva, para esto es importante definir que se quiere evaluar exactamente de la FpT, que entiende CSJM por FpT de calidad, que espera CSJM de la formación que ofrece a los jóvenes de la institución.

En este estudio se hizo referencia a experiencias exitosas “Buenas prácticas” que de hecho dan luces a la hora de identificar los criterios y la forma de evaluación, las Normas Técnicas de Competencia Laboral reguladas por CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral) puede ser una opción válida como lo ha sido para la experiencia de IPODERAC en Méjico. En sí mismas las experiencias exitosas aquí referidas pueden dar pautas para la evaluación de la calidad en la FpT, por ejemplo, la labor que hacen los funcionarios de estas instituciones y si están calificados para hacerlo.

- **GENERAR ESPACIOS DE REFLEXIÓN CON RESPECTO A LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DIRIGIDAS A LOS JÓVENES INSTITUCIONALIZADOS**

Si bien el objetivo del estudio era en pocas palabras mostrar “la fotografía” en un momento, de las prácticas de FpT en el CSJM, también se evidenció que este tema está relacionado con las políticas públicas tanto de Juventud como de Formación para el Trabajo; dado que

se evidencian postulados generales no es posible visualizar desde allí, tal como están concebidas las políticas, a los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.

Por tanto se recomienda invitar a la reflexión objetiva de la situación real de los jóvenes institucionalizados, se espera que la reflexión trascienda la cotidianidad de CSJM, y se dé en espacios más allá, a las instituciones del Sistema de Protección que tengan a su “cargó” la formación de jóvenes con similares características a la población objeto de este estudio y por supuesto, trascender a ICBF pues en últimas esta institución es la responsable de estos jóvenes.

Se sugiere a CSJM incentivar la reflexión y la discusión objetiva de este tema en mesas de trabajo en donde se posicione el tema, en donde se haga visible el problema, en donde se evalúe la pertinencia de la FpT y se sugieran soluciones conjuntas que tengan, incluso, incidencia en las Políticas Públicas.

Se propone también que las reflexiones al interior de CSJM permitan a los actores estar “conectados”, es decir, que en CSJM sea claro para todos los actores los objetivos, la justificación, la organización, la sistematización y la importancia de la evaluación, del proceso de FpT; en esta medida las acciones de ahí en adelante serán coherentes y habrá espacio para la cualificación de tal forma que se logre una formación laboral de calidad.

Esto implica también que CSJM se trace el reto de concientizar a sus jóvenes de “*difícil adopción*” de su realidad concreta, es necesario darles elementos que les permitan interiorizar el porqué están en una Institución como CSJM, a su vez, posibilitarles mediante las acciones establecidas en el Proceso de FpT, opciones reales de inserción laboral e inclusión en la sociedad una vez egresen.

Es necesario que se continúen divulgando y gestando nuevas investigaciones en torno no sólo a los jóvenes sino también a los niños y niñas del sistema de protección para encaminar esfuerzos significativos en la búsqueda de soluciones a esta problemática.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ABDALA, Ernesto. “Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del Sistema Educativo: Escenarios contradictorios en la garantía social. Cinterfor, Montevideo, p 17 -65, 2004.
2. ARMTEAD, Brian. Educational issues Face youth aging out of foster care. Inadequate coordination exists between schools and child welfare system. Philadelphia Public School, Notebook Fall Edition, 2005.
3. ASOCIACIÓN “IDENTIDAD PARA ELLOS”. Los menores institucionalizados, Preparación para la vida independiente. Publicado en “Informes 2007” Asociación Identidad para ellos. Principado de Asturias, España, 2007.
4. AUSTIN M., Tomás, El proceso de Socialización. Fundamentos Socioculturales de la Educación, Chile, 2006.
5. BEERS, Henk van y otros. Creating an enabling environment. Capacity building in children’s participation. Save the Children Sweden, Viet Nam, 2000-2004
6. BUYER, Susan, “Young adolescent voices: Students perceptions of interdisciplinary teaming” Academic Search Premier. Research in middle level Education on line. Vol. 28 p 73-76, 2004
7. CENTRO SAN JERONIMO MIANI. PEI Proyecto Educativo Institucional. Bogotá, 2000.
8. CINTERFOR. Centro Iberoamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Formación para el trabajo decente. Montevideo: Cinterfor, 2001.

9. COMUNIDAD PADRES SOMASCOS. Centro San Jerónimo Miani. Propuesta Legal, Técnica y financiera. Invitación directa a contratar modalidad Atención a la niñez en situación de peligro internado. Subproyecto medio institucional. Modalidad Instituciones de protección en situación de abandono o peligro. Bogotá, Septiembre 2008.
10. CONGER, Dylan, y Finkelstein Marni, “Foster care and school”. JSTor. The Journal of negro Education, Howard University Vol. 72 N.1, p97-103, 2003.
11. DÁVILA, L. Oscar. Nociones y Espacios de Juventud. Adolescencia y juventud, de las nociones a los abordajes, Centro de Estudios Sociales CIDP, Chile, 2004.
12. DECRETO NÚMERO 2737 DE 1989, NOVIEMBRE “Por el cual se expide el código del menor”
13. DESEREE, Gardner. Presidential initiative. Youth Aging Out of Foster Care. Identifying Strategies and Best Practices. Research Division of NACo’s County Services Department, United States, February, 2008.
14. DIRECCIÓN GENERAL DE INFANCIA Y FAMILIA (Consejería de Bienestar Social – Junta de Extremadura). Medida 44:11 Proponer oportunidades de integración a los colectivos en riesgo de exclusión en el mercado de trabajo. Programa operativo integrado de Extremadura 2000 – 2006. Fondo Social Europeo. España, 2000.
15. DURÁN S. Ernesto, VALOYES, Elizabeth. “Perfil de los niños, niñas y adolescentes sin cuidado parental en Colombia”, Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, Manizales, Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud del Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el Cinde, vol. 7, núm. 2, (julio-diciembre), 2009, pp. 761-783.

16. FERNADEZ, H. Alma. Reconsideraciones en torno a la niñez y la adolescencia. Revista de Temas Sociales, Kairos. Universidad Nacional de San Luis, p1-12, Noviembre de 2007.
17. GALLARDO, Rosa Elena. “Los Proyectos de vida de los Adolescentes: Sombras nada más” Tres miradas al mundo escolar. Corporación Universitaria de Ibagué, 1995.
18. GALLART, María Antonia. La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina. Santiago de Chile, Octubre, 2003.
19. GAMEZ, Navío. Grupo CIFO. Departamento de Pedagogía Aplicada UAB. Formación para el trabajo. Conceptos y contextos de la Formación para el trabajo. Revista de Formación y Empleo. Formación XXI, España, Julio 2006.
20. GEEN, Sarah y otros. “Tomorrow is another problem.” The experiences of youth in foster care during their transition into adulthood. Children and Youth Services Review. Vol. 29, p1085-1101, Agosto de 2007.
21. GOMEZ, V. M.; DIAZ, Cl., GONZALEZ, L., et al. “La Cultura para el Trabajo en la Educación Media en Bogotá”. Instituto de Investigación en Educación, Universidad Nacional de Colombia, Secretaría de Educación Distrital. 2006.
22. GOMEZ, V. M; DIAZ, Cl., CELIS, J.E. El Puente está quebrado...Aportes a la reconstrucción de la educación media en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas. Instituto de Investigación en Educación. Bogotá, Colombia, 2009.
23. GUERRERO, S. Antonio. Enseñanza y Sociedad. El conocimiento Sociológico de la Educación. Emile Durkheim: solidaridad, conciencia común y socialización. Siglo veintiuno de España Editores, 2003.

24. HERNANDEZ A. Juan C. Los procesos de estructuración de programas de formación para el trabajo para jóvenes. Aproximaciones. Corporación Paisa Joven. Marzo de 1999.
25. INCARNATO, Mariana. ¿Cómo pueden las Empresas transformarse en verdaderos agentes de inclusión social?, Organización Amartya, Argentina, Marzo de 2008
26. INCARNATO, Mariana. Políticas de desinstitucionalización en la ciudad de Buenos Aires Argentina. “Una experiencia de restitución de derechos con jóvenes que viven en instituciones. Organización Amartya. Programa Doncel, III Congreso sobre derechos de Infancia y Adolescencia. Buenos Aires, 2007
27. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Informe ICBF para el Ministerio de la Protección Social, Bogotá, Junio, 2007.
28. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Descripción de las modalidades a supervisar. Pliego de condiciones borradores, Bogotá, Junio, 2007.
29. INSTITUTO DE LA JUVENTUD, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Plan Estatal 2005-2008 “Programa de emancipación joven” España, 2005 – 2008.
30. INSTITUTO DE READAPTACIÓN, A.C. IPODERAC. Mejores Prácticas Sociales, Modelo de Formación para el Trabajo, Atlixco, México, 2003.
31. JACINTO, Claudia. ¿Qué es la calidad en la formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza? Un análisis desde las estrategias de intervención. Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. PP 311 - 341. Montevideo, Uruguay 1998.
32. JACINTO, Claudia, GALLART María A. La evaluación de programas de capacitación de jóvenes desfavorecidos: Una ilustración con programas para jóvenes desempleados del cono sur. Instituto Internacional de Planteamiento de la Educación- UNESCO, París, 1998.

33. JACINTO, Claudia. ¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos en América Latina. Presentación del libro en Seminario Regional “La educación frente a la crisis del mercado del trabajo y de la inserción social en América Latina”. Buenos Aires, Argentina, Junio de 2004.
34. JACINTO, Claudia. Los caminos de América Latina en la formación vocacional de jóvenes en situación de pobreza. Balance y nuevas estrategias. Buenos Aires, Octubre de 2008.
35. JACINTO, Claudia. Diagnóstico, tensiones y recomendaciones de política en relación a los vínculos entre educación y formación laboral de la población adolescente. redEtis, IPE-UNESCO, Argentina, junio de 2007.
36. JACINTO, Claudia, MILLENAAR, Verónica. Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. Última década n°30, CIDPA Valparaíso, julio 2009, pp. 67-92.
37. KAHN, Peter y Pullen, Keith, “Realistic Student enquiries, global challenges and the rol of a development charity. Journal of the Higher Education. Academy Engineering Subject Centre. Vol.2 N. 2, 2007.
38. KREMENCHUTZKY, Silvia. Formación para el trabajo de grupos vulnerables. Documento N° 3: Propuesta de gestión comunitaria para proyectos de formación Juvenil. Buenos Aires, marzo de 2000.
39. LEVY, Esther. Políticas Públicas de Formación para el Trabajo como estrategia de inclusión social. Historias de la Argentina Neoliberal. Buenos Aires, 2005.
40. LEY 1098 DE NOVIEMBRE DE 2006, De Infancia y Adolescencia. República de Colombia.

41. LONGO, María Eugenia. Lo que queda a los jóvenes. Capital social, trabajo y juventud en varones pobres del Gran Buenos Aires, Argentina. Instituto de Investigación en Ciencias Sociales, Universidad del Salvador, Buenos Aires, Agosto de 2003. pp 1-21.
42. LOZARES Carlos, MARTÍN Antonio LÓPEZ Pedro. El tratamiento multiestratégico en la Investigación Sociológica. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Sociología Bellaterra (Barcelona). Spain, 1998.
43. LUCIO, Ricardo, DE ORO, Katty. La Formación para el trabajo en Colombia: Situación y perspectivas de política. Estrategia para la reducción de la pobreza y la desigualdad, Departamento de Planeación Nacional, Bogotá, 2006.
44. LUCKMANN Thomas, BERGER Peter L. The Social Construction of Reality: A Treatise its the Sociology of Knowledge. Garden City, New York: Anchor Books, 1966.
45. MASSINGA Ruth; Peter J. Pecora. Providing Better Opportunities for Older Children in the Child Welfare System. The Future of Children, Vol. 14, No. 1, Children, Families, and Foster Care. (Winter, 2004), pp.150-173.
46. MERDINGER, Joan y otros. "Pathways to college for former Foster youth: Understanding factors that contribute to educational success". Child Welfare League of America. Vol.84 N.6, p867-896, noviembre - diciembre 2005.
47. MONTGOMERY, Paul, Donkoha Charles y Underhilla Kristen. "Independent Living Programs for young people leaving the care system: The state of the evidence. Children and Youth Services Review. Vol. 28, p1435-1448, Diciembre, 2006.
48. NACIONES UNIDAS, "World Youth Report 2007. Young People's Transition to Adulthood: Progress and Challenges", 2007.

49. NEUMARK, David and Joyce Mary. Evaluating School-to-Work Programs Using the New NLSY. *The Journal of Human Resources*, Vol. 36, No. 4, Special Issue on Early Results from the National Longitudinal Survey of Youth, 1997 Cohort (Autumn, 2001), pp. 666-702
50. NIETO, Miranda, El trabajo de las Instituciones de Asistencia Social. Preparación del niño para la vida. *Handbook of Latin American Studies*. N. 8 Enero/Marzo de 2007.
51. ONG'S Colombia, Informe Alterno de Colombia presentado al Comité de Derechos Humanos, 2000.
52. ORGANIZACIÓN SOCIAL AMARTYA. Informe de evaluación programa Doncel, Argentina, 2007.
53. PECORAA, Peter y otros. "Educational and employment outcomes of adults formerly placed in Foster care: Results from the Northwest foster care alumni study. *Children and Youth Services Review*. Vol. 28 p1459-1481, Diciembre, 2006.
54. PEREZ, V. José y otros, Inserción laboral e integración social de menores protegidos: El programa mentor. *Revista de investigaciones políticas y sociológicas*. Vol. 1 N. 002. Universidad de Santiago de Compostela. Santiago de Compostela, España, pp 51- 60. Año 1999.
55. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Protección a la Familia, la Juventud y la Niñez. Presentación Plan de Desarrollo, Noviembre de 2002.
56. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Programa Presidencial Colombia Joven. Política Nacional de Juventud. Bases para el Plan Decenal de Juventud 2005 -2015. Bogotá, Colombia. Octubre de 2004.
57. PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL "Pobres y Pobreza en la Sociedad Argentina". Universidad Nacional de Quilmes. Argentina, 2007.

58. RAMIREZ G., Jaime. El caso de Colombia. Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Primera Parte Evaluación socio-pedagógica y organizacional de experiencias de educación y trabajo para jóvenes en situación de pobreza. PP145 – 184, Montevideo, Uruguay, 1998.
59. SERVICIO NACIONAL DE APRENDIAJE, Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Enfoque colombiano. Bogotá, D.C, Noviembre de 2003.
60. SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN Y PROSPECTIVA DE LA INFANCIA Y LA JUVENTUD EN COLOMBIA. Indicadores sobre Infancia y Juventud, 2008.
61. STEIN Mike, Leaving Care, Education and Career Trajectories. *Oxford Review of Education*, Vol. 20, No. 3, The Education of Children in Need. (1994), pp.349-360.
62. TAYLOR S. J. y BOGDAN R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ediciones Paidós. Tercera edición, 2000.
63. UNESCO, Habilidades para la vida a través de la educación científica, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2005.
64. WELLER, Jürgen. Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Boletín redEtis n° 5 (red latinoamericana sobre educación, trabajo e inserción social), CEPAL, Chile, 2006.

#### **PÁGINAS Y PORTALES EN INTERNET**

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/380/38020104.pdf>

[www.presidencia.goc.co/planacio/cap3/cap2.htm](http://www.presidencia.goc.co/planacio/cap3/cap2.htm)

[www.naya.org.ar/](http://www.naya.org.ar/)

[www.crin.org](http://www.crin.org)

[www.jstor.org/about/terms.html](http://www.jstor.org/about/terms.html)

[www.icbf.gov.co](http://www.icbf.gov.co)

[www.universia.net.co/estudiantes/view-document/documento-261.html](http://www.universia.net.co/estudiantes/view-document/documento-261.html)

[www.engsc.ac.uk/downloads/scholarart/eejournal/2007/kahn-p-pdf](http://www.engsc.ac.uk/downloads/scholarart/eejournal/2007/kahn-p-pdf)

[www.siju.gov.co/indicadores/index.htm](http://www.siju.gov.co/indicadores/index.htm)

[www.bienestarfamiliar.gov.co](http://www.bienestarfamiliar.gov.co)

[www.connectforkids.org.taxonomy/term/322-27k](http://www.connectforkids.org.taxonomy/term/322-27k)

[www.icbf.gov.co/ESPANOL/sede/2007/cp014/Descripcion%20de%20los%20programas%20Plig%20Def%20No%203.pdf](http://www.icbf.gov.co/ESPANOL/sede/2007/cp014/Descripcion%20de%20los%20programas%20Plig%20Def%20No%203.pdf)

[www.google.com](http://www.google.com) [www.idebate.org/es](http://www.idebate.org/es)

[www.gipuzkoagazteria.net/admingazteria/dokumentuak/Creating%20an%20Enabling%20Environment.pdf](http://www.gipuzkoagazteria.net/admingazteria/dokumentuak/Creating%20an%20Enabling%20Environment.pdf)

[www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f td/index.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f td/index.htm)

[www.ipoderac.org.mx](http://www.ipoderac.org.mx)

[www.amartya-ar.net](http://www.amartya-ar.net)

[www.cibersolidarios.com](http://www.cibersolidarios.com)

[www.redetis.org.ar](http://www.redetis.org.ar)

## ANEXOS

### A. ANEXO FORMATO DE ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD

A continuación las preguntas están organizadas por temas que considero importantes dentro de la investigación, además de incluir las preguntas de apertura a la entrevista, estos temas son:

1. Rotación y permanencia en un centro ocupacional (Taller)
2. Correspondencia ente gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un centro ocupacional (Taller).
3. Desarrollo de competencias laborales específicas.
4. Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo.

#### ENTREVISTA A PROFUNDIDAD JOVENES ACTIVOS EN EL PROGRAMA TALLERES EBANISTERÍA, PANADERÍA Y METALISTERÍA CENTRO SAN JERÓNIMO MIANI

##### I. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN:

En este punto se les expondrá de manera sencilla el objetivo de la presente investigación y se les explicará cómo va a ser la entrevista, con las aclaraciones pertinentes, además de garantizarles que su nombre no es necesario para este procedimiento.

##### II. PREGUNTAS GUÍA

###### 1. Acercamiento a los jóvenes (preguntas de apertura)

¿Qué opinión tienen del proceso de formación laboral que reciben en el CSJM?

¿Qué consideran ustedes como positivo en su proceso de formación laboral?

¿Qué consideran ustedes como negativo de su proceso de formación laboral?

¿Cómo creen ustedes que el proceso de formación les aporta a su vida?

¿Qué cambiarían en el proceso de formación laboral?

¿Qué mejorarían en este proceso?

¿Qué agregarían?

¿Qué conservarían igual?

¿Consideran que la formación laboral recibida en el CSJM les va a ayudar a ubicarse laboralmente una vez egresen de este?, ¿Por qué?

## **2. Rotación y permanencia en centro ocupacional (Taller)**

Si alguna vez hubo rotación por las diferentes opciones de taller, ¿Cómo fue o fueron esa (s) rotación (es)?

¿Qué fue lo que más les gustó de estas rotaciones?

¿Qué aspectos de las rotaciones mejorarían?

¿Consideran que estas rotaciones fueron importantes para su posterior ubicación definitiva en un taller? ¿Por qué?

Una vez que se ubicaron en un taller, ¿Cómo se han sentido en este?, ¿Por qué?

¿Cuáles creen ustedes son las ventajas de haberse ubicado en el taller en el que están actualmente?

¿Cuáles creen ustedes son las desventajas de haberse ubicado en el taller en el que están actualmente?

## **3. Correspondencia ente gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un centro ocupacional (Taller).**

Para el ingreso al taller de inserción laboral (centro ocupacional) las personas encargadas de su ubicación en el mismo tuvieron en cuentas sus gustos y aptitudes?, ¿Porqué?, si se tuvo en cuenta algo distinto a sus habilidades, gustos o intereses, ¿Qué creen que fue?

Actualmente ¿Cómo se sienten en el taller en donde se ubicaron definitivamente?, ¿Se han tenido en cuenta sus gustos y habilidades?, ¿Por qué?

¿Les gustaría cambiar a otra opción ofrecida por CSJM?, ¿Cuál?, ¿Por qué?

¿Qué otras opciones de formación laboral propondrían al CSJM?

## **4. Desarrollo de competencias laborales específicas.**

Una vez ingresaron al taller de formación laboral ¿Alguien les dio algún tipo de capacitación?

Si la hubo, ¿Quién les dio esa capacitación?

¿Cómo fue esa capacitación?

¿Qué elementos se utilizaron para esta capacitación?

En el tiempo que llevan en el taller de formación laboral, ¿alguna vez los han llevado a hacer visitas en plantas de producción (Challenger)/ a alguna panadería de alta producción?

Si las ha habido, ¿Cómo han sido estas visitas?

¿Qué tareas realizan concretamente en el taller (centro ocupacional)?

¿Siempre son las mismas?, ¿Por qué?

Con respecto al taller laboral en el que están, ¿Qué han aprendido a hacer?

¿Para qué creen Ustedes que esto les va a servir en un futuro?

## **5. Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo.**

En el CSJM, ¿Les han dado pautas sobre cómo buscar trabajo?

¿Cuáles han sido esas pautas?

¿Han buscado Ustedes trabajo alguna vez?

Si lo han buscado, ¿Qué tipo de trabajo han buscado?

¿Qué es para ustedes una hoja de vida?

¿Para qué sirve una hoja de vida?

¿Alguna vez han hecho y han enviado una hoja de vida?

¿Quién o quienes les han guiado o les ha enseñado a hacer una hoja de vida?

¿Qué es para ustedes una entrevista de trabajo?

¿Alguna vez han ido a alguna?

Si han ido, ¿Cómo se prepararon para ir a la entrevista o entrevistas de trabajo?

¿Cómo sienten Ustedes que les fue?

¿Por qué creen que les fue bien/mal? (Según la respuesta)

Además de participar en el taller de formación laboral, ¿Qué otro tipo de capacitación o formación reciben en el CSJM?

Si los hay, ¿En qué consisten?

¿Qué opinión tienen de estos procesos alternos de formación?

¿Cómo creen ustedes que este tipo de formación les aporta a su vida?

¿Qué mejorarían?, ¿Cómo?

¿Qué cambiarían?

¿Qué agregarían?

¿Qué conservarían igual?

¿Qué actividades adicionales de tipo cultural, deportivo o recreativo realizan o son propiciadas por el CSJM?

¿Quiénes están involucrados en este tipo de actividades?

¿Cómo es la convocatoria a estas actividades?

¿Cómo es la participación de Ustedes en estas actividades?

¿Qué opinión tienen sobre este tipo de actividades culturales, recreativas y deportivas?

¿Estas actividades aportan algo para su vida?, ¿Cómo?

¿Qué mejorarían?, ¿Cómo?

¿Qué cambiarían?

¿Qué agregarían?

¿Qué conservarían igual?

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD  
JOVENES ACTIVOS EN EL PROGRAMA  
OTRAS OPCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO  
CENTRO SAN JERÓNIMO MIANI**

**I. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN:**

En este punto se les expondrá de manera sencilla el objetivo de la presente investigación y se les explicará cómo va a ser la entrevista, con las aclaraciones pertinentes, además de garantizarles que su nombre no es necesario para este procedimiento.

**II. PREGUNTAS GUÍA**

**1. Acercamiento a los jóvenes (preguntas de apertura)**

¿Qué opinión tienen del proceso de formación laboral que ofrece el CSJM?

¿Cuál fue su motivación para ubicarse en opciones distintas de formación a las ofrecidas en CSJM con el convenio Challenger y panadería?

¿Qué tipo de formación están recibiendo en este momento?, ¿Qué es lo que más le llama la atención de esta opción que han escogido?

¿Qué expectativas tienen con respecto a la formación que están recibiendo actualmente??

¿Cómo lograron tener acceso a la información sobre estas opciones distintas de formación?

¿Cómo les ha parecido la experiencia en estas otras opciones?, ¿Por qué?

¿Qué consideran ustedes como positivo en su proceso de formación laboral?

¿Qué consideran ustedes como negativo de su proceso de formación laboral?

¿Qué cambiarían en el proceso de formación laboral?

¿Qué mejorarían en este proceso?

¿Qué agregarían?

¿Qué conservarían igual?

¿Consideran que este tipo de formación aporta a su futuro laboral, una vez egresen del CSJM?

En el CSJM, ¿Alguien tuvo que ver con su decisión de búsqueda de estas otras opciones?, ¿Cómo?

## **2. Rotación y permanencia en centro ocupacional (Taller)**

Si alguna vez hubo rotación por las diferentes opciones de taller (convenio challenger y CSJM), ¿Cómo fue o fueron esa (s) rotación (es)?

¿Qué fue lo que más les gustó de estas rotaciones?

¿Qué fue lo que menos les gustó de estas rotaciones?

¿Lo anterior fue importante para tomar la decisión de buscar otras opciones de formación laboral?, ¿Por qué?

Una vez que se ubicaron en otra de las opciones de formación diferentes al convenio challenger-CSJM/panadería, ¿Cómo se han sentido?, ¿Por qué?

¿Cuáles creen ustedes son las ventajas de haberse ubicado en esta opción alternativa de formación en la que están actualmente?

¿Cuáles creen ustedes son las desventajas de haberse ubicado en esta opción alternativa de formación en la que están actualmente?

¿El CSJM ha apoyado su permanencia en estas opciones alternativas de formación?, ¿Cómo?

## **3. Correspondencia ente gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un centro ocupacional (Taller).**

¿Creen ustedes que en el CSJM se tienen en cuenta los gustos y habilidades de los jóvenes para la ubicación en un taller?, ¿Por qué?

Actualmente ¿Cómo se sienten en la opción de formación laboral en donde se ubicaron definitivamente?, ¿Se han tenido en cuenta sus gustos y habilidades?, ¿Por qué?

¿Qué otras opciones de formación laboral propondrían al CSJM, distintas a las que ustedes conocen?, ¿Por qué?

## **4. Desarrollo de competencias laborales específicas.**

Concretamente, ¿Qué formación laboral están teniendo ustedes actualmente?

¿Cómo es esta formación laboral?

¿Para qué creen Ustedes que esto les va a servir en un futuro?

## **5. Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo.**

En el CSJM, ¿Les han dado pautas sobre cómo buscar trabajo?

¿Cuáles han sido esas pautas?

¿Han buscado Ustedes trabajo alguna vez?

Si lo han buscado, ¿Qué tipo de trabajo han buscado?

¿Qué es para ustedes una hoja de vida?

¿Para qué sirve una hoja de vida?

¿Alguna vez han hecho y han enviado una hoja de vida?

¿Quién o quienes les han guiado o les ha enseñado a hacer una hoja de vida?

¿Qué es para ustedes una entrevista de trabajo?

¿Alguna vez han ido a alguna?

Si han ido, ¿Cómo se prepararon para ir a la entrevista o entrevistas de trabajo?

¿Cómo sienten Ustedes que les fue?

¿Por qué creen que les fue bien/mal? (Según la respuesta)

Además de participar en el taller de formación laboral, ¿Qué otro tipo de capacitación o formación reciben en el CSJM?

Si los hay, ¿En qué consisten?

¿Qué opinión tienen de estos procesos alternos de formación?

¿Cómo creen ustedes que este tipo de formación les aporta a su vida?

¿Qué mejorarían?, ¿Cómo?

¿Qué cambiarían?

¿Qué agregarían?

¿Qué conservarían igual?

¿Qué actividades adicionales de tipo cultural, deportivo o recreativo realizan o son propiciadas por el CSJM?

- ¿Quiénes están involucrados en este tipo de actividades?
- ¿Cómo es la convocatoria a estas actividades?
- ¿Cómo es la participación de Ustedes en estas actividades?
- ¿Qué opinión tienen sobre este tipo de actividades culturales, recreativas y deportivas?
- ¿Estas actividades aportan algo para su vida?, ¿Cómo?
- ¿Qué mejorarían?, ¿Cómo?
- ¿Qué cambiarían?
- ¿Qué agregarían?
- ¿Qué conservarían igual?

## **ENTREVISTA A PROFUNDIDAD JOVENES EGRESADOS EN EL PROGRAMA CENTRO SAN JERÓNIMO MIANI**

### **I. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN:**

En este punto se les expondrá de manera sencilla el objetivo de la presente investigación y se les explicará cómo va a ser la entrevista, con las aclaraciones pertinentes, además de garantizarles que su nombre no es necesario para este procedimiento.

### **II. PREGUNTAS GUÍA**

#### **1. Acercamiento a los jóvenes (preguntas de apertura)**

- ¿Qué opinión tiene del proceso de formación laboral que recibió en el CSJM?
- ¿Qué considera usted como positivo en su proceso de formación laboral en CSJM?
- ¿Qué considera usted como negativo de su proceso de formación laboral en CSJM?
- ¿Cómo cree usted que el proceso de formación le ha aportado a su vida?
- ¿Qué cambiaría en el proceso de formación laboral?
- ¿Que mejoraría en este proceso?
- ¿Qué agregaría?
- ¿Qué conservaría igual?

¿Considera que la formación laboral recibida en el CSJM le ha ayudado a ubicarse laboralmente una vez egresó de este?, ¿Por qué?

## **2. Rotación y permanencia en centro ocupacional (Taller)**

Si alguna vez hubo rotación por las diferentes opciones de taller, ¿Cómo fue o fueron esa (s) rotación (es)?

¿Qué fue lo que más les gustó en ese momento de esas rotaciones?

¿Qué aspectos de las rotaciones mejoraría?

¿Considera que estas rotaciones fueron importantes para su posterior ubicación definitiva en un taller en ese momento? ¿Por qué?

Una vez que se ubicó en un taller, ¿Cómo se sintió en este?, ¿Por qué?

¿Cuáles cree usted fueron las ventajas de haberse ubicado en el taller en el que permaneció más tiempo?

¿Cuáles cree usted fueron las desventajas de haberse ubicado en el taller en el que permaneció más tiempo?

## **3. Correspondencia ente gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un centro ocupacional (Taller).**

Para el ingreso al taller de inserción laboral (centro ocupacional) las personas encargadas de su ubicación en el mismo tuvieron en cuenta sus gustos y aptitudes?, ¿Porqué?, si se tuvo en cuenta algo distinto a sus habilidades, gustos o intereses, ¿Qué cree que fue?

¿Cómo se siente que le fue en el taller en donde se ubicó definitivamente?, ¿Se tuvieron en cuenta sus gustos y habilidades?, ¿Por qué?

¿Le hubiera gustado tener otras opciones de formación laboral?, ¿Cuáles?, ¿Por qué?

¿Qué otras opciones de formación laboral propondrían al CSJM?

## **4. Desarrollo de competencias laborales específicas.**

Una vez ingresaron al taller de formación laboral ¿Alguien le dio algún tipo de capacitación?

Si la hubo, ¿Quién le dio esa capacitación?

¿Cómo fue esa capacitación?

¿Qué elementos se utilizaron para esta capacitación?

Durante su proceso en el taller de formación laboral, ¿alguna vez lo llevaron a hacer visitas en plantas de producción (Challenger)/ a alguna panadería de alta producción?

Si las hubo, ¿Cómo fueron estas visitas?

¿Qué tareas realizaba concretamente en el taller (centro ocupacional)?

¿Siempre fueron las mismas?, ¿Por qué?

¿Qué aprendió a hacer en el taller donde hizo su formación laboral?

¿Para qué cree Usted que esto le ha servido luego del egreso del CSJM?

## **5. Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo.**

En el CSJM, ¿Le dieron alguna vez pautas sobre cómo buscar trabajo?

¿Cuáles fueron esas pautas?

¿Actualmente está ubicado laboralmente?

¿Cómo es su trabajo actual?

¿Qué aplicación tiene para su trabajo actual lo que aprendió y vivenció en el CSJM?

¿Alguna vez le enseñaron en el CSJM que era una hoja de vida?

En el CSJM, ¿Quién o quienes lo guiaron o le enseñaron a hacer una hoja de vida?

¿Para qué cree usted que sirve una hoja de vida?

¿Alguna vez ha hecho y ha enviado una hoja de vida?

¿Alguna vez ha ido a alguna entrevista de trabajo?

Si ha ido, ¿Cómo se preparó para ir a la entrevista o entrevistas de trabajo?

¿Cómo siente que le ha ido en estas entrevistas de trabajo?

¿Por qué cree que le ha ido bien/mal? (Según la respuesta) En el CSJM, ¿Alguna vez le dieron pautas sobre cómo buscar trabajo?

Además de estar en el taller de formación laboral, ¿Qué otro tipo de capacitación o formación recibió en el CSJM?

Si los hubo, ¿En que consistieron?

¿Qué opinión tiene de estos procesos alternos de formación?

¿Cómo cree usted que este tipo de formación le ha aportado a su vida?

¿Qué mejoraría?, ¿Cómo?

¿Qué cambiaría?

¿Qué agregaría?

¿Qué conservaría igual?

¿Qué actividades adicionales de tipo cultural, deportivo o recreativo realizaba o propiciaba el CSJM?

¿Quiénes estaban involucrados en este tipo de actividades?

¿Cómo era la convocatoria a estas actividades?

¿Cómo era participación de Usted en estas actividades?

¿Qué opinión tiene sobre este tipo de actividades culturales, recreativas y deportivas?

¿Estas actividades han aportado algo para su vida?, ¿Cómo?

¿Qué mejoraría?, ¿Cómo?

¿Qué cambiaría?

¿Qué agregaría?

¿Qué conservaría igual?

AG/2008

## **ENTREVISTA A PROFUNDIDAD**

### **DIRECTIVAS, INSTRUCTORES Y FORMADORES DE LOS JÓVENES INSTITUCIONALIZADOS**

#### **CENTRO SAN JERÓNIMO MIANI**

## **I. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN**

En este punto se les expondrá de manera sencilla el objetivo de la presente investigación y se les explicará cómo va a ser la entrevista, con las aclaraciones pertinentes, además de garantizarles que su nombre no es necesario para este procedimiento.

## **II. PREGUNTAS GUÍA**

### **1. Acercamiento a las personas encargadas de la formación de los jóvenes (Preguntas de apertura)**

¿Qué es para ustedes el concepto de formación para el trabajo y cual creen que es la importancia de esto en el proceso de resocialización de los jóvenes institucionalizados entre 15 y 18 años?

¿Qué opinión tienen sobre el proceso de formación laboral que CSJM ofrece a los jóvenes institucionalizados?

¿Cuáles son y en qué consisten las opciones de formación laboral de los jóvenes institucionalizados en el CSJM?

¿Consideran que son acordes a las necesidades de todos los jóvenes? ¿Por qué?

¿Cómo son los convenios establecidos con empresas como Challenger y ONG's como OIM o fundación juventud y que aportan al proceso de formación laboral de los jóvenes?

¿Cuál y como es la relación establecida entre el ICBF y el CSJM con respecto a la formación laboral de los jóvenes institucionalizados?

¿Qué creen ustedes que el proceso de formación laboral aporta a la vida de los jóvenes institucionalizados?

¿Consideran la formación laboral de los jóvenes institucionalizados como un aspecto relevante en su proceso de resocialización? ¿Por qué?

¿Cómo creen ustedes que la formación laboral recibida por los jóvenes en CSJM va a ayudarlos en su proceso de inserción al mundo laboral y reinserción a la sociedad?

### **2. Rotación y permanencia en un Centro ocupacional.**

¿Cómo es la rotación de los jóvenes por las opciones de formación laboral ofrecidas por CSJM?

De acuerdo a la evidencia, ¿Por qué no todos los jóvenes tienen la oportunidad de rotar por las opciones de formación laboral ofrecidas por el CSJM?

¿Quién o quiénes son las personas dentro del proceso de formación laboral, encargadas de guiar la rotación y posterior ubicación y permanencia de un joven en alguna de las opciones?

¿Cuáles creen ustedes son las razones por las que un joven permanece en alguna de las opciones de formación laboral?

¿Cuáles creen ustedes son las razones por las que un joven decide “abandonar” alguna de las opciones en la que antes había decidido estar y/o fue ubicado por la institución?

### **3. Correspondencia entre gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un centro ocupacional.**

¿Cuáles son los criterios para ubicar definitivamente a un joven en alguna de las opciones de formación laboral? ¿Por qué?

Depende de la respuesta a la pregunta anterior, ¿Se tiene en cuenta los gustos y habilidades de los jóvenes para la ubicación definitiva en un centro ocupacional? ¿Por qué?

¿Quién (es) se encargan de la ubicación definitiva de un joven en un centro ocupacional?

¿Cómo es este proceso de ubicación definitiva de un joven en un centro ocupacional?

### **4. Desarrollo de competencias laborales específicas**

¿Existe una propuesta sistematizada y organizada del proceso formación laboral de acuerdo a cada una de las opciones ofrecidas a los jóvenes en el CSJM?

Concretamente en la práctica, ¿Cómo es la ejecución de las propuestas de capacitación laboral establecidas a partir de los convenios actuales?

¿Por qué creen ustedes que de acuerdo a la evidencia, los jóvenes perciben desigualdades en el desarrollo de competencias laborales específicas? (Por ejemplo, la percepción de Challenger es muy distinta al Proyecto Jóvenes Educadores)

Desde su perspectiva, ¿Cuáles son las causas para que en alguna opción (Jóvenes Educadores) se perciban jóvenes más seguros de sí mismo y con mayor proyección que otros jóvenes (Convenio Challenger)?

¿Por qué creen ustedes que los jóvenes del convenio Challenger perciben un proceso poco explicado, (por ende poco motivador), mecanizado, repetitivo y monótono, empírico, con poca fundamentación teórica; mientras que en el Proyecto Jóvenes Educadores perciben acciones más dinámicas y enriquecedoras dentro del proceso?

De acuerdo a la percepción de jóvenes egresados y activos antiguos ¿Por qué algunas acciones sistemáticas y constantes que se daban antes en la cotidianidad de las actividades del Centro

ocupacional y/o en el ámbito escolar como por ejemplo la explicación y fundamentación teórica de los procedimientos para el desarrollo de competencias laborales específicas, ahora no se dan?

¿Por qué más o menos hace tres años se redujeron las opciones dentro del convenio Challenger?

¿Quién (es) y Cómo se evalúan los procesos de formación laboral en el CSJM?

¿Qué otras opciones de formación laboral propondrían al CSJM? ¿Por qué?

¿Cómo propondrían llevarlas a cabo?

¿Qué dificultades puede acarrear la propuesta de opciones diversas para los jóvenes institucionalizados dentro del CSJM? ¿Por qué?

¿Qué opinión tienen de las opciones que empiezan a aparecer en el ambiente institucional en cabeza del ICBF como las becas a jóvenes con alargue de la medida de protección hasta los 21 años o la posibilidad de formación laboral en convenio con instituciones como el SENA?

¿Qué conocen o cómo funcionan estas nuevas opciones y que aportan a la vida de los jóvenes institucionalizados una vez egresen del CSJM y del Sistema de Protección?

## **5. Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo**

¿Los jóvenes reciben pautas sobre como buscar trabajo, entrevistas de trabajo, hojas de vida, consecución de documentos, entre otros aspectos cotidianos para la ubicación de una opción laboral?

¿Quién (es) se encargan de dar este tipo de orientaciones a los jóvenes?

Desde la percepción de la mayoría de los jóvenes entrevistados ¿Por qué los jóvenes no reciben estas pautas de la misma manera, incluso porque varios jóvenes ni siquiera reciben estas pautas?

¿Existe un proceso consolidado, organizado y sistematizado dentro de la formación laboral que involucre la adquisición y fortalecimiento de las habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo?

Si existe, ¿Cómo se da este proceso de en el CSJM?

¿Cuál creen Ustedes es el aporte a la formación laboral de los jóvenes al propiciar actividades lúdico recreativas, deportivas y culturales a los jóvenes del CSJM?

¿Cuáles creen Ustedes es el aporte de los talleres formativos de los equipos biopsicosociales del CSJM (Trabajo social, psicología, salud) al proceso de adquisición y fortalecimiento de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo?

AG/

## **ENTREVISTA A PROFUNDIDAD**

### **SUPERVISORA ICBF**

#### **CONTRATO ENTRE ICBF E INSTITUCIONES DELEGADAS PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE JÓVENES INSTITUCIONALIZADOS**

#### **I. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN**

En este punto se les expondrá de manera sencilla el objetivo de la presente investigación y se les explicará cómo va a ser la entrevista, con las aclaraciones pertinentes, además de garantizarles que su nombre no es necesario para este procedimiento.

#### **II. PREGUNTAS GUÍA**

##### **1. Acercamiento a una persona encargada de la supervisar contratos establecidos entre ICBF y las instituciones delegadas para la atención integral de jóvenes institucionalizados (Preguntas de apertura)**

¿Qué es para usted el concepto de formación para el trabajo y cuál cree que es la importancia de esto en el proceso de resocialización de los jóvenes institucionalizados entre 15 y 18 años?

¿Sabe usted cuantas instituciones como CSJM delegadas en Bogotá por el ICBF para la atención integral de jóvenes entre 15 y 18 años en situación de abandono o adoptabilidad ofrecen en su propuesta de atención la formación laboral como un eje transversal y/o fundamental de la misma?

¿Cuáles?

¿Qué opinión tienen sobre el proceso de formación laboral que CSJM ofrece a los jóvenes institucionalizados?

¿Conoce usted cuáles son y en qué consisten las opciones de formación laboral de los jóvenes institucionalizados en el CSJM?

¿Considera que son acordes a las necesidades de todos los jóvenes? ¿Por qué?

¿Cómo funciona el principio de corresponsabilidad entre el ICBF y CSJM?

¿Cuál y como es la relación establecida entre el ICBF y el CSJM con respecto a la formación laboral de los jóvenes institucionalizados?

¿Qué cree usted que el proceso de formación laboral aporta a la vida de los jóvenes?

¿Considera la formación laboral de los jóvenes institucionalizados como un aspecto relevante en su proceso de resocialización? ¿Por qué?

¿Cómo cree usted que la formación laboral recibida por los jóvenes en CSJM y en las otras instituciones va a ayudarlos en su proceso de inserción al mundo laboral y reinserción a la sociedad?

## **2. Rotación y permanencia en un Centro ocupacional.**

De acuerdo a la evidencia, ¿Por qué algunos jóvenes logran consolidar algún tipo de formación laboral en una institución y luego este proceso es truncado por una reubicación institucional?

¿Cuál pudiera ser una propuesta para evitar al máximo esta situación que es recurrente?

¿Cuáles cree usted son las razones por las que un joven permanece en alguna de las opciones de formación laboral ofrecidas en CSJM?

¿Cuáles cree usted son las razones por las que un joven decide “abandonar” alguna de las opciones en la que antes había decidido estar y/o fue ubicado por el CSJM?

## **3. Correspondencia entre gustos, habilidades y la ubicación definitiva en un centro ocupacional.**

¿Conoce usted cuáles son los criterios para ubicar definitivamente a un joven en alguna de las opciones de formación laboral en CSJM y/o en otras instituciones? ¿Cuáles?

Depende de la respuesta a la pregunta anterior, ¿Cree usted que en el CSJM se tienen en cuenta los gustos y habilidades de los jóvenes para la ubicación definitiva en un centro ocupacional? ¿Por qué?

#### **4. Desarrollo de competencias laborales específicas**

¿Existe dentro del proceso de atención integral que propone CSJM en el contrato con ICBF una propuesta sistematizada y organizada de formación laboral de acuerdo a cada una de las opciones ofrecidas a los jóvenes en el CSJM?

¿Conoce usted las estrategias de ejecución de las propuestas de capacitación laboral ofrecida a los jóvenes institucionalizados a partir del contrato actual establecido entre el ICBF y las instituciones delegadas que ofrecen estas propuestas?

¿Cuál es el papel del ICBF en la evaluación de los procesos de formación laboral en el CSJM y en general en las otras instituciones?

¿Quiénes son los responsables del seguimiento a los egresados de este tipo de programas?

¿ICBF hace algún seguimiento a sus egresados? ¿Cómo?

¿La política pública específica para los jóvenes institucionalizados aborda el tema de la formación laboral? De acuerdo a la respuesta, ¿Cómo?

¿Se han hecho investigaciones en Colombia sobre las trayectorias laborales de los jóvenes en situación de abandono y adoptabilidad egresados del Sistema de Protección? ¿Por qué?

¿Qué otras opciones de formación laboral propondrían al CSJM? ¿Por qué?

¿Cómo propondrían llevarlas a cabo?

¿Qué opciones de Formación para el trabajo ofrece en este momento el ICBF como tal a los jóvenes institucionalizados?

¿Cómo funcionan estas nuevas opciones y que aportan a la vida de los jóvenes institucionalizados una vez egresen del CSJM y del Sistema de Protección?

¿Qué criterios se tiene en cuenta para que un joven institucionalizado acceda a estas opciones?

#### **5. Habilidades para la vida relacionadas con el mundo del trabajo**

¿Sabe usted si los jóvenes en el CSJM reciben pautas sobre como buscar trabajo, entrevistas de trabajo, hojas de vida, consecución de documentos, entre otros aspectos cotidianos para la ubicación de una opción laboral?

¿Quién (es) se encargan de dar este tipo de orientaciones a los jóvenes?

¿Cuál cree Usted es el aporte a la formación laboral de los jóvenes cuando instituciones como CSJM propician el desarrollo de actividades lúdico recreativas, deportivas y culturales para ellos?

¿Cuál cree Usted es el aporte de los talleres formativos de los equipos biopsicosociales del CSJM y de otras instituciones (Trabajo social, psicología, salud) al proceso de adquisición y fortalecimiento de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo?

¿Qué estrategias propone para que instituciones como CSJM amplíen su concepto de formación laboral por el de formación para el trabajo?

¿Tendría importancia lo anterior?, ¿por qué?

Según su opinión, ¿Cuáles aspectos se deberían incluir en la formación para el trabajo dirigida a jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad que permitan oportunidades sociales reales para ellos una vez egresen del sistema de protección?

**AG**

## B. ANEXO

### MATRIZ DE RESULTADOS CATEGORÍA II

**Dimensión e identificación de factores positivos y negativos que inciden en el proceso de Formación para el trabajo como medio de socialización (Resocialización) en los jóvenes institucionalizados.**

#### CATEGORIAS

##### a. ROTACIÓN Y PERMANENCIA EN UN CENTRO OCUPACIONAL.

	JÓVENES ACTIVOS EN EL PROGRAMA	JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>En la mayoría de los casos no ha habido rotación por las escasas opciones de CSJM (Convenio Challenger: Ebanistería y metalmecánica, panadería y Proyecto Jóvenes Educadores).</p> <p>Aspectos positivos: En todas las opciones, la posibilidad de ahorro y tener algo de dinero para sus gastos,(Básicamente, ropa, tecnología, comida), aprender un oficio que les sirva para ubicarse laboralmente una vez egresen son los incentivos para permanecer en alguna de las opciones ; En la opción de Proyecto Jóvenes Educadores la percepción es mejor, los jóvenes se sienten cómodos, reconocidos en su rol de formación laboral, con ventajas económicas sobre los que se encuentran en el convenio Challenger, escuchados, sienten que están aprendiendo y se perciben jóvenes con mente abierta, manejan mejor su forma de expresión y se les ve más seguros en sus respuestas. Todo lo anterior se convierte en incentivos importantes para permanecer en esta opción.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escasa o nula rotación por las opciones dentro del convenio Challenger (Hace unos cuatro años aparte de ebanistería existía metalistería y confección pero luego la opción de "escoger" se redujo al taller de ebanistería).</li> <li>2. No había posibilidades diferentes en el CSJM aparte del convenio Challenger hace cuatro años por lo que algunos egresados ni siquiera tuvieron opciones alternas a este convenio.</li> <li>3. Panadería apareció como centro ocupacional apenas hace 3 años como iniciativa propia del CSJM pero ha sido desigual en términos de las oportunidades para los jóvenes, como por ejemplo, no se pagan igual las horas de instrucción en panadería con respecto al convenio con Challenger.</li> <li>4. Varios egresados manifestaron quedarse permanentemente en el convenio Challenger cuando no había más opción porque al menos CSJM les daba esa opción a diferencia de otras instituciones donde esto no se daba, además de aprender un oficio, ahorraban y tenían acceso a algo de dinero.</li> </ol>

	<p>Aspectos negativos:</p> <p>La mayoría opina que es monótono para el caso de Challenger, no les aporta mucho para asumir su vida luego del egreso del sistema de protección, es una opción limitada, también perciben "promesas" como capacitación con el SENA y hasta el momento esto no se ha dado. En el proyecto jóvenes educadores existe temor frente a la posibilidad de ser una iniciativa temporal. Varios jóvenes expresaron tener expectativas puestas en la posibilidad de Educación superior pero esta opción no es viable para todos así se quisiera porque la opción del Proyecto Jóvenes Educadores que es la que eventualmente los podría llevar a esto es limitada.</p>	
<b>Ideas nuevas</b>	<p>Aún dentro del taller de ebanistería (Convenio Challenger- CSJM) no siempre existe rotación por las diversas tareas de la cadena de producción (lijado, pintura, ensamble, máquinas) lo que cansa y desmotiva a muchos jóvenes porque no ven diversidad, sabiendo que dentro del mismo taller existen diferentes tareas para aprender.</p>	<p>Algún egresado planteó el problema del cambio institucional (cambio de institución a los 16, 17 años, e incluso algunos a punto de cumplir los 18 años) por lo que muchos jóvenes del sistema de protección no consolidan un proceso de formación laboral pues las instituciones tienen miradas y enfoques distintos. (No existe un mismo lenguaje en cuanto a cómo responder a las necesidades de formación laboral de los jóvenes, según refieren ellos mismos, en algunas instituciones ni siquiera existe el interés por que ellos aprendan aunque sea un oficio).</p>
<b>Aprendizajes</b>	<p>Los jóvenes del Centro San Jerónimo pocas veces pueden rotar por las opciones ofrecidas, la mayoría se ubica en la opción del convenio con Challenger porque parece ser su única opción para conseguir dinero, para aprender un oficio que los ayude a ubicar cuando egresen del CSJM y el acceso a las otras opciones depende de cupos disponibles (Panadería) o condiciones específicas (Proyecto Jóvenes educadores).</p>	<p>* Aquí se evidencia una situación importante que no compete sólo a CSJM, sino a las demás instituciones que tienen a su cargo jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad (en ese orden de ideas le compete a ICBF también):</p> <p>Las opciones son escasas, los jóvenes no tienen acceso a diversas propuestas de formación laboral, de ahí que el tema de la rotación por diferentes Centros ocupacionales</p>

	<p>No hay una dinámica establecida para la rotación de los jóvenes por las tres opciones posibles en el CSJM, el convenio Challenger (Ebanistería, metalmecánica), panadería y Proyecto jóvenes educadores. La mayoría de los jóvenes entre 15 y 18 años están ubicados actualmente en el convenio Challenger, allí la motivación para permanecer es el dinero que obtienen, no hay una motivación real por el aprendizaje de un oficio, y más que un oficio por una formación para el trabajo que involucre además de competencias específicas, habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo.</p> <p>De acuerdo a lo anterior, la permanencia en el taller es fluctuante para algunos que definitivamente desertan luego de un tiempo del proceso de formación laboral porque no cumple con sus expectativas o por su inconformidad manifiesta en desinterés y/o indisciplina son excluidos, los que logran permanecer más de un año lo hacen porque no ven otra opción y porque, como ellos manifiestan, ya se acostumbran a tener algo de dinero y les cuesta pensar en otras opciones que no generen esto.</p> <p>Es distinto el caso de quienes pueden optar por el Proyecto jóvenes educadores, allí además de la motivación del dinero que pueden ahorrar y gastar, está la posibilidad de tener educación superior y de aprender competencias específicas para asumir un rol laboral dentro del CSJM con la fuerte proyección de lograr establecerse en este rol una vez egresen del mismo, o por lo menos lo ven como una buena opción mientras terminan sus carreras universitarias.</p>	<p>no sea tan factible, lo que propicia que los jóvenes no tengan un abanico de posibilidades sino mas bien deben ceñirse a una o dos opciones, las cuales generalmente se reducen a capacitación laboral en oficios tradicionales (Panadería, ebanistería, metalistería, entre otros).</p> <p>* En CSJM las opciones son limitadas pero es importante resaltar que por lo menos hay opciones, de todas formas CSJM puede potenciar su propuesta, es vital generar mecanismos de rotación aunque sea en las dos o tres opciones que le permitan a los jóvenes "elegir" y luego "permanecer" para consolidar un proceso de formación aunque sea en un oficio.</p> <p>* CSJM y al menos, las demás instituciones que tienen jóvenes en la última etapa del proceso de institucionalización, en cabeza del ICBF, deben buscar estrategias para gestionar diversas opciones.</p>
--	---	--

	<p>En este caso la permanencia es constante y es animada, es decir, los pocos jóvenes que tienen esta posibilidad la valoran, logran encontrar en ésta, una opción alternativa y muy distante de la vivencia del convenio Challenger.</p>	
<p><b>Reflexiones</b></p>	<p>1. La formación laboral en el CSJM es parte de una propuesta integral de formación para jóvenes institucionalizados, no constituye un objeto específico sino más bien es un valor agregado a su propuesta. De acuerdo a esto, no es una prioridad para ICBF formar jóvenes para el trabajo, sino más bien la garantía “asistencialista” de los derechos fundamentales, pero, surge la pregunta, ¿Y qué pasa con los jóvenes que en aras de esa “garantía” de derechos, pasan su vida en instituciones que sólo los mantienen pero no les dan los elementos para enfrentarse al mundo social y laboral una vez egresen?</p> <p>2. Cada una de las opciones de formación laboral en el CSJM tiene condiciones específicas relacionadas con el tipo de convenio establecido con empresas (Caso de Challenger) u ONG's (caso OIM Proyecto Jóvenes Educadores); esto da para que existan condiciones excluyentes de acceso a mejores oportunidades de Formación laboral, es importante buscar opciones diversas que permitan mayores oportunidades de acceso a los jóvenes.</p> <p>3. No todos los jóvenes logran sentirse plenamente identificados y cómodos con la opción en la que se ubicaron porque sencillamente no existe correspondencia entre sus gustos, sus habilidades y las opciones de formación laboral ofrecidas en CSJM.</p> <p>4. Es necesario que los jóvenes tengan la</p>	<p>1. Los jóvenes egresados no siempre han tenido diversas opciones de formación laboral por lo que la rotación no se dio con objetivos claros, los cuales tienen que ver con proporcionar a los jóvenes conocimiento acerca de las opciones a las que pueden acceder, con esto lograr entre otras cosas la motivación; también la rotación busca procurar la permanencia de los jóvenes en un Centro ocupacional luego de elegir porque esto contribuye a la consolidación de su formación laboral necesaria para enfrentar el mundo laboral una vez egresen.</p> <p>2. Evidentemente la formación laboral tiene que posicionarse como un tema de interés en quienes trabajan en pro de esta población específica de jóvenes pero no solo desde el discurso (que es importante pues en éste se expresa la política, objetivos y programas para tal fin) sino con hechos concretos, gestión concreta de diversas opciones y necesariamente buscar en las relaciones interinstitucionales e intersectoriales una alternativa para ofrecer otros mundos laborales posibles a estos jóvenes.</p>

	<p>oportunidad de conocer sus posibilidades dentro de alguna opción para que la permanencia en la misma ayude a consolidar el proceso de formación laboral.</p> <p>5. Específicamente en la opción convenio Challenger es importante observar con detenimiento el proceso de formación laboral pues es una opción importante para los jóvenes pero necesita ser repensada y re direccionada. Este estudio aporta la voz de quienes pasan por esta opción y lo que dicen puede ser tomado como una forma subjetiva de evaluación que puede ayudar a que CSJM a verificar la pertinencia de sus opciones, potencie sus propuestas de Formación en convenio con otras empresas y logren, por ejemplo, certificar estos procesos.</p>	
--	---	--

\*\*\*El proyecto de jóvenes educadores es una opción que más o menos arrancó hace 10 meses y es un convenio establecido con la OIM en donde se eligen jóvenes mayores de 15 años, que hayan concluido su educación media, que quieran acceder a Educación Superior a cambio de formarse para ser educadores o formadores de sus compañeros.

	<b>DIRECTIVOS Y FORMADORES DEL PROGRAMA</b>	<b>FUNCIONARIA ICBF</b>
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>*Este aspecto es relevante para quienes están a cargo de la formación de los jóvenes declarados en abandono o en situación de adoptabilidad porque, según la mayoría de los entrevistados, permite a los jóvenes tener un panorama de sus opciones en CSJM y aporta en la consolidación de su proyecto de vida a través de la formación laboral.</p> <p>En el discurso, la totalidad de los entrevistados si toma conciencia de la necesidad de hacer de los jóvenes algo más que operarios o “hacedores</p>	<p>La funcionaria de ICBF entrevistada reconoce la importancia de los procesos de rotación dentro de la FpT, de hecho ella tiene un concepto acertado sobre lo que significa que una Institución haga “énfasis” en la formación laboral con respecto al proceso de resocialización de los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad porque reconoce la importancia de una formación en la que los jóvenes adquieran y/o refuercen habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo en simultánea con el desarrollo de competencias laborales específicas.</p>

	<p>mecánicos” de un oficio una vez egresen.</p> <p>En la práctica reconocen tanto aspectos positivos como negativos descritos a continuación:</p> <p>Aspectos positivos:          Cuando se da la rotación por las opciones ofrecidas en CSJM esta se constituye en una oportunidad para tener un criterio al momento en que los jóvenes decidan la formación laboral que desean recibir.</p> <p>Esto se logra con algunos jóvenes que han permanecido más de un año en la institución, y logran rotar por los centros ocupacionales que ofrece CSJM, a excepción del Proyecto Jóvenes Educadores, el cual está destinado a jóvenes con requisitos muy específicos escritos en otro aparte de este documento.</p> <p>Cuando un joven logra rotar, conocer, logra también permanecer en el centro ocupacional en el que se ubica, si permanece se logra que por lo menos se ocupe, ahorre algún dinero y si dispone de atención, disciplina logre aprender un oficio.</p> <p>Existe un ideal de organización para las rotaciones, es decir, unas edades con la descripción de unos procesos, la rotación debe darse así:          7 a 12 años: Actividades de aprestamiento          12 a 15 años: Rotación por los centros ocupacionales.          15 a 18 años: Consolidación del proceso de formación laboral en el centro ocupacional donde finalmente es ubicado el joven.</p>	<p>Igual que los demás actores partícipes de este estudio, plantea que la rotación en CSJM y en general en las Instituciones que ofrecen dentro de sus propuestas “formación laboral” para los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad no se da de la manera más apropiada.</p> <p>En este sentido reaparece la reubicación institucional a edades tardías (mayores de 15 años) como una de las principales causas para que la rotación por los centros ocupacionales se vea truncada.</p> <p>Como se ha dicho en otros apartes de estos resultados, la reubicación a edades mayores a los 15 años afecta el proceso de formación laboral pues no permite que haya una consolidación adecuada del mismo, menos de un proceso de FpT.</p>
--	--	---

	<p>Esto se asemeja a algunas de las propuestas de buenas prácticas como el programa IPODERAC de México o el caso del Programa Doncel en Argentina.</p> <p>Aspectos negativos: En la práctica los entrevistados reconocen dificultades para llevar a cabo estas rotaciones porque:</p> <p>1 Surge el problema de la inestabilidad emocional y comportamental de algunos jóvenes, sobre todo los que llegan ya en edades por encima de los 15 años a CSJM, esto afecta la toma de decisiones de ellos mismos con respecto a lo que quieren hacer, no entienden la importancia de la formación laboral, no logran encajar en el esquema de formación del CSJM.</p> <p>2 Aparece aquí una dificultad ya nombrada también por algunos jóvenes y es justamente la reubicación institucional de algunos jóvenes a la edad de 16, 17 y hasta casi cumplidos los 18 años, en ese orden de ideas CSJM, genera contingencia ubicándolos en algún centro ocupacional pero no hay un proceso previo lo que obviamente causa problemas de adaptabilidad, de atención y en el reconocimiento de la formación laboral como parte fundamental en su proceso de socialización.</p> <p>3 A esta situación se suma el enfoque que haya tenido la institución de protección de donde proviene el joven reubicado y sus imaginarios con respecto a CSJM, en el ambiente</p>	
--	---	--

	<p>institucional parece que CSJM es concebido como un lugar donde los jóvenes tienen oportunidad de empleabilidad, confundiendo el proceso de formación laboral con la posibilidad de “trabajar” y tener algo de dinero antes del egreso.</p> <p>4 Los criterios para la ubicación definitiva del joven en un centro ocupacional varían de acuerdo a quien o quienes hayan estado a cargo de la rotación de los jóvenes o de recibirlos cuando llegan, así pues la responsabilidad puede ser de la terapeuta ocupacional, de la trabajadora social, del instructor en Challenger o la coordinadora del programa.</p>	
<p><b>Ideas nuevas</b></p>	<p>En algunas de las entrevistas se expresó que CSJM ofrece opciones básicas asociadas a la historia y la tradición de enseñar talleres ocupacionales en oficios “tradiciones” (valga la redundancia), se rescata este interés de CSJM por querer brindar esto a los jóvenes pero también cuestiona la falta de visión de otras opciones más acordes con los jóvenes de hoy.</p>	<p>En esta entrevista surgen elementos interesantes en la medida que devela una percepción coincidente con la percepción de los demás actores aún siendo funcionaria de ICBF.</p> <p>Es precisamente la falta de puntos de encuentro entre los funcionarios ICBF (Defensores, equipos técnicos de defensorías, equipos de supervisión a los lineamientos) a cargo del seguimiento de la vida institucional y la consolidación del proyecto de vida de los jóvenes en situación de abandono, lo que hace que no se tenga claridad sobre lo que se quiere desde ICBF para estos jóvenes.</p> <p>De estos surgen los siguientes imaginarios:</p> <p>1 .La formación laboral no debería existir para los niños, niñas y jóvenes del programa de protección, ellos (as) deben asistir a educación formal regular, terminar la educación media y avanzar en una carrera universitaria.</p>

		<p>2. Formación laboral es permitirle al joven salir a trabajar, conseguir trabajo (no importa si es de baja calificación).</p> <p>3 .Formación laboral implica un proceso en el que se fortalecen las habilidades para la vida y al mismo tiempo se debe dar la formación en competencias laborales específicas.</p> <p>ICBF no se ha puesto de acuerdo sobre lo que quiere en términos de formación laboral, eso podría explicar porque los lineamientos no especifican acciones concretas de FpT.</p> <p>De acuerdo a la entrevista, el problema de la reubicación institucional tardía (mayores de 15 años) va a persistir hasta tanto los funcionarios de ICBF, en especial los defensores de familia, no entiendan la necesidad e importancia de la formación laboral y ampliación de esto al concepto de FpT, en el proceso de socialización de los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.</p>
<b>Aprendizajes</b>	<p>La rotación por las opciones de formación laboral (así sean pocas) es de importancia porque se constituye en un elemento que promueve el conocimiento de estas opciones, también es una herramienta para afianzar un proceso de preparación y adquisición de habilidades competentes al mundo laboral.</p> <p>Reaparece una vez más el problema de la reubicación institucional de varios jóvenes a edad avanzada, lo cual hace difícil el proceso de rotación y posterior permanencia en un Centro Ocupacional.</p> <p>En el proceso de rotación y permanencia, debe haber un</p>	<p>La rotación constituye un paso importante dentro del proceso de formación laboral, sin embargo desde ICBF hace falta la discusión sobre los factores que inciden de manera negativa en el proceso de formación laboral.</p> <p>Uno de estos, la falta de rotación por centros ocupacionales, en el caso específico de CSJM, por factores que dependen más de ICBF como la reubicación jóvenes mayores de 15, 16 o 17 años de una institución de protección a otra por las razones ya explicadas ampliamente en otros apartes de este documento.</p> <p>Varios funcionarios de ICBF aún no tiene claridad en el concepto de formación laboral, mucho menos se han apropiado de</p>

	<p>acompañamiento preciso e integral al joven, es necesario que CSJM delimite las responsabilidades de los actores implicados en la formación laboral para que cada uno sepa desde su rol cual es el aporte preciso que debe hacer a la formación para el trabajo de los jóvenes.</p>	<p>un concepto más amplio como el de FpT.</p>
<p><b>Reflexiones</b></p>	<p>Es necesario plantear la pregunta ¿Cómo generar diversidad de opciones en CSJM?, para este caso, el presente estudio da indicios concretos con respecto a los intereses de los jóvenes versus los recursos del CSJM, un punto de partida es la apuesta por la generación de políticas específicas para este grupo de jóvenes y la inter institucionalidad liderada por ICBF como estrategia de búsqueda conjunta de opciones.</p> <p>La gestión con otras instituciones y/u otras empresas que puedan participar en el proceso de Formación para el trabajo, y el fortalecimiento de las propuestas que ya existen en CSJM, ¿cómo?, primero evaluando objetivamente las opciones de CSJM, potenciar las que existen y son pertinentes para los jóvenes mediante la cualificación de los procesos y la búsqueda de financiación por parte de la empresa pública y/o privada.</p> <p>Este proceso de rotación y posterior permanencia de un joven en un Centro ocupacional no es tema sólo de la Formación laboral en CSJM, necesariamente compete a la red de instituciones que componen el sistema de protección en cabeza del ICBF porque es el paso por las instituciones lo que va a marcar la trayectoria de un joven cuya única red de socialización sea justamente el sistema de protección.</p>	<p>Necesariamente este estudio debe ser insumo para la justa reflexión frente a las opciones que desde el sistema de protección se les da a los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.</p> <p>Al no existir una política pública específica para los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad no se tiene claridad sobre qué es lo más pertinente para estos jóvenes, la FpT debe ir más allá de unos lineamientos que, por ejemplo, no especifican ni tienen mecanismos de evaluación objetiva de la calidad de estos procesos.</p> <p>Se debe rescatar desde ICBF la importancia de garantizar un mayor tiempo de permanencia de los jóvenes en una institución que les brinde FpT de calidad, en esa medida se hará un aporte más efectivo al proceso de resocialización de estos jóvenes y se les dota de elementos importantes para su posterior reingreso a la sociedad a través de un empleo digno.</p>

	<p>Debe haber unos planteamientos mínimos, debe pensarse en que los jóvenes algún día enfrentarán el egreso así estén pequeños, debe haber coherencia entre el discurso y las acciones.</p>	
--	---	--

	<b>JÓVENES ACTIVOS EN EL PROGRAMA</b>	<b>JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA</b>
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>En lo referido por la mayoría de los entrevistados solo unos pocos han tenido la opción de elegir en que se quieren capacitar dentro de las opciones ofrecidas por CSJM, la percepción general es que muy pocas veces se tiene en cuenta los gustos y habilidades para la ubicación en un taller, ellos alegan otros criterios como los cupos disponibles, muchos se ubican en el convenio challenger más por el beneficio económico que por sus habilidades y gustos reales, en la mayoría de los casos los jóvenes refieren que faltan opciones de capacitación y que al CSJM le faltan propuestas de capacitación más novedosas, excepto por el Proyecto jóvenes educadores que por sus condiciones no es una opción para todos sino para unos pocos.</p>	<p>1. Los jóvenes entrevistados coinciden en que la mayoría de las veces la ubicación en un Centro ocupacional estuvo mediada por factores distintos a tener en cuenta sus gustos y/o habilidades, por ejemplo, la existencia de una sola opción hace cuatro años (Convenio Challenger- taller de ebanistería), o por la disponibilidad de cupos en algunas opciones (Panadería), o por el cumplimiento de requisitos específicos (Proyecto Jóvenes Educadores).</p> <p>2. Los jóvenes entrevistados en su mayoría pertenecieron al Convenio Challenger en donde se ubicaron por las "ventajas" económicas más que porque en realidad haya sido una opción de su gusto y/o acorde con sus habilidades, a varios jóvenes les hubiera gustado tener otras opciones como formación deportiva o artística o en nuevas tecnologías, incluso en otras opciones (clásicas) de oficios como electricidad o mecánica automotriz.</p>
<b>Ideas nuevas</b>	<p>Algunos han querido ser excluidos del proceso de formación laboral con Challenger porque precisamente quieren experimentar opciones más acordes con sus gustos y habilidades, han obtenido permiso para ubicarse laboralmente fuera de CSJM; sin embargo, regresan porque la experiencia no es buena, por su edad no les pagan lo justo o sus condiciones de contratación laboral no son las mejores o también porque se enfrentan al mundo del trabajo sin las bases necesarias para afrontar por ejemplo, el cumplimiento de un horario.</p> <p>Varios jóvenes del convenio Challenger sienten que hay preferencias para la ubicación en otras opciones como la del Proyecto Jóvenes Educadores. Desde la percepción de los jóvenes se evidencia que el criterio de elección de un taller o una tarea específica en</p>	<p>Otro joven hizo referencia que logró ubicarse en el Proyecto Jóvenes educadores en su inicio (2007), motivado por la posibilidad de tener apoyo para su Educación superior pero en este momento esa opción nada le dejó para su vida post-institucional, finalmente no hubo apoyo para sus estudios de Educación superior que era lo que él quería. Quizás porque como textualmente él lo refiere fue "el conejillo de indias".</p>

	Challenger se adecua más a las necesidades de esta empresa que a las habilidades de los jóvenes.	
<b>Aprendizajes</b>	En este aspecto se identifican problemas porque es evidente que en contados casos los criterios de ubicación de los jóvenes en alguna de las opciones de formación para el trabajo se sintonizan con sus gustos y habilidades; si bien existen criterios de ubicación estos no son plenamente identificados por los jóvenes, algunos incluso hablan de preferencias o conveniencias de las figuras de autoridad, lo que deja ver que estos criterios no son claros o no se ajustan al ideal que es, en efecto, que haya una correspondencia entre gustos, habilidades y la ubicación en un centro ocupacional. Para esto es importante la rotación y la diversidad de opciones.	<p>* Una vez más se visualiza el problema de la oferta de opciones de formación laboral en el CSJM, los gustos y habilidades de los jóvenes no siempre son un parámetro de primer orden para la ubicación definitiva de un joven en un centro ocupacional.</p> <p>* En los egresados entrevistados quedó la sensación de haber esperado más de su proceso en CSJM, pero justamente la falta de evaluación de estos procesos no ha permitido visualizar la importancia de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar opciones alternativas de formación laboral.</li> <li>2. Valorar lo artístico o lo deportivo como una posibilidad real de formación laboral.</li> <li>3. Ampliar el concepto de formación laboral que hasta el momento se visualiza más como un ítem de la formación integral de estos jóvenes y no como un aspecto fundamental para su socialización porque la realidad de ellos es que su primer contacto con la sociedad una vez egresen es la búsqueda y ubicación en un primer empleo que les permita visualizar un proyecto de vida tangible.</li> </ol>
<b>Reflexiones</b>	Los problemas detectados a partir de las percepciones de los jóvenes en este aspecto se relacionan con que <u>al CSJM le hace falta, por un lado tener un concepto más amplio de formación</u>	* El CSJM debe entender la importancia de evaluar y gestar nuevas opciones para los jóvenes, ellos cambian a cada paso del tiempo, esta generación es distinta a la de hace 20 o 30 años y hay que generar

	<p><u>laboral y hablar de Formación para el trabajo</u>, por otro lado <u>falta generar estrategias de gestión</u> para ofrecer mayor diversidad de opciones dadas las heterogéneas características de los jóvenes que se encuentran actualmente en CSJM y quienes vienen de experiencias diversas de acuerdo con los enfoques de las instituciones en las que han estado antes.</p>	<p>respuestas, opciones, para ellos.</p> <p>* Es necesario ver hacia afuera, es decir, CSJM, debe actualizar su mirada frente a la sinergia entre las necesidades del mercado laboral y las habilidades y gustos de los jóvenes, el que ellos estén por diversas circunstancias en el sistema de Protección no los excluye de las lógicas y vivencias cotidianas de otros jóvenes por lo que si se les puede mostrar otras posibilidades, por ejemplo, las nuevas tecnologías surgen como opciones válidas y que pueden significar una buena opción laboral cuando egresen.</p>
--	--	---

**b. CORRESPONDENCIA ENTRE GUSTOS, HABILIDADES Y LA UBICACIÓN DEFINITIVA DE UN CENTRO OCUPACIONAL (TALLER).**

	<b>DIRECTIVOS Y FORMADORES DEL PROGRAMA</b>	<b>FUNCIONARIA ICBF</b>
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>Al igual que en el tema anterior, en CSJM, existe la conciencia de aceptar que no se ofrecen opciones diversas a los jóvenes más ahora, cuando ellos son cada vez más heterogéneos entre sí.</p> <p>Sin embargo, han hecho esfuerzos por hacer convenios que puedan a futuro responder a la necesidad de ofrecer a los jóvenes opciones diferentes a los oficios tradicionales, una dificultad son los recursos económicos pero también reconocen que la gestión es importante y bien</p>	<p>En esta categoría la entrevistada insiste en la necesidad de especificar los perfiles laborales de los jóvenes, esto hace referencia a la importancia de ver cuáles son las habilidades, gustos, preferencias de los jóvenes y determinar cual aprendizaje en un oficio le conviene más.</p> <p>Sin duda las habilidades y los gustos de los jóvenes deben tener correspondencia con la ubicación definitiva de un joven en un centro ocupacional.</p> <p>Sin embargo, en la práctica la entrevistada evidencia los mismos problemas que otros</p>

	<p>hecha puede generar frutos como ya sucedió con la opción jóvenes Educadores, el problema es cómo mantenerlas en el tiempo y como abrirlas a la posibilidad que más jóvenes accedan.</p> <p>Otra dificultad para lograr que haya correspondencia entre los gustos y habilidades de los jóvenes y la ubicación definitiva en un Centro ocupacional es el tipo de habilidades para la vida que hayan desarrollado hasta ahora, muchas veces algunos jóvenes aún cuando ya lleguen con edades por encima de los 16 años no tienen las competencias básicas, necesarias para iniciar el proceso de Formación Laboral; lo que como ya se ha descrito antes en este documento, trunca el inicio y fortalecimiento del proceso de formación porque les cuesta adaptarse a la dinámica que (con todo y sus problemas) ya tiene CSJM.</p> <p>Para algunos formadores de CSJM, varios funcionarios<sup>25</sup> de ICBF no tienen claro como es el proceso de Formación Laboral en CSJM, por lo que en algunos casos reubican jóvenes con el criterio erróneo que CSJM es un lugar para “trabajar” y “ganar dinero”, idea que le “venden” a algunos jóvenes, quienes una vez llegan y se dan cuenta de la realidad pretendida por CSJM, se decepcionan y desertan o no quieren participar en el proceso de formación.</p>	<p>actores del CSJM pues aunque se quisiera dar gusto a todos los jóvenes es “imposible”, hay varios factores que interfieren en la elección de un joven y van más allá del mero gusto.</p> <p>Uno de estos factores justamente es el tipo de habilidades para la vida que el joven haya adquirido durante su estancia institucional, de hecho esto varía bastante dependiendo el tiempo que cada joven haya pasado en el Sistema de Protección, esto coincide con lo que han expresado otros actores en el CSJM.</p>
<b>Ideas nuevas</b>	Alguna funcionaria de CSJM si le apuesta a: 1. La necesidad de buscar la	Aquí también una propuesta es que, como “no se le puede dar gusto a todos”, entonces se

<sup>25</sup> Defensores de Familia, quienes tienen a su cargo la tutoría de los jóvenes y toman las decisiones finales con respecto al proceso de institucionalización de los mismos, por ejemplo, tienen la última palabra en cuanto a la reubicación institucional de muchos jóvenes por sus dificultades o características particulares.

	<p>diversificación de opciones de Formación Laboral que apunten a la realidad del mercado laboral, en oficios relacionados con nuevas tecnologías, el deporte y lo artístico.</p> <p>2. Generar proyectos productivos sostenibles en el tiempo, certificados, con la empresa privada.</p> <p>3. Preparar a los jóvenes que muestren real interés en acceder a la Educación Superior.</p> <p>4. Reconocer la importancia de avalar con certificaciones los conocimientos de los jóvenes en las diferentes opciones.</p> <p>La pregunta es ¿cómo lograr que esto sea posible?</p> <p>Paralelo a esta percepción se identificó que en CSJM hay otros funcionarios que tienen una visión más “práctica” en la que ven con buenos ojos seguir con la oferta de oficios tradicionales y le resta importancia a opciones como el deporte o lo artístico, argumentando que es más difícil lograr en estos campos espacios masivos de participación para los jóvenes una vez egresen del sistema de protección.</p>	<p>agrupen perfiles ocupacionales y perfiles de oficios, es decir, que se agrupen jóvenes que cumplan características precisas dentro de los Centros Ocupacionales luego de un proceso de rotación y de identificación de la intersección entre gustos, habilidades y ofertas institucionales.</p> <p>En este aspecto la funcionaria evidencia debilidades en CSJM, en cuanto a que algunos de sus funcionarios no tienen claro su rol dentro de la formación laboral, esta puede ser una de las razones por las que no haya una unificación de criterios a la hora de ubicar al joven de acuerdo a su “perfil” en términos de la entrevistada y la correspondencia con los gustos y habilidades de cada joven.</p> <p>De esta forma, también la entrevistada del ICBF reconoce la importancia de fortalecer y optimizar las redes intra e interinstitucionales para que se amplíen las opciones de formación laboral cumpliendo con las expectativas de los jóvenes en términos de salir de la oferta tradicional e innovar con formación laboral que involucre por ejemplo, nuevas tecnologías.</p>
<p><b>Aprendizajes</b></p>	<p>En CSJM debe sopesar diferentes situaciones que en un momento dado impiden la correspondencia entre gustos y habilidades de los jóvenes con respecto su ubicación definitiva y permanencia de un Centro ocupacional.</p> <p>Algunas de estas ya escritas antes como la reubicación institucional, otras que tiene que ver desde la percepción de quienes están a cargo del Proceso de Formación Laboral pues no para todos (as) es claro o</p>	<p>Este problema no compete a CSJM en particular, definitivamente este estudio más que brindar soluciones es un llamado a las instituciones en cabeza del ICBF a pensar en lo que se espera de estos jóvenes y en cómo es que se están preparando para asumir la vida una vez egresen y se inserten de nuevo a la sociedad.</p>

	<p>siguen arraigados a conceptos manejados hace años sobre la pertinencia de la enseñanza de oficios tradicionales como único camino posible para la inserción laboral de estos jóvenes una vez egresen.</p> <p>Aunque dimensionan la importancia de la FpT no evocan éste como un concepto con componentes propios y de prioridad en el CSJM por las características de los jóvenes que tiene a cargo, porque lo ven como un apartado más de la formación integral pero es claro tal como lo exponen algunos autores (Jacinto, 2009), la FpT debe ocupar un espacio importante en la socialización y resocialización de jóvenes vulnerables, en este caso, institucionalizados por ser casi como la única garantía concreta de lograr una primera oportunidad en el mundo laboral y social.</p>	
<p><b>Reflexiones</b></p>	<p>Es evidente que la Formación Laboral en CSJM, ha estado marcada por la tradición de ofrecer formación en oficios igualmente “tradicionales” y sólo hasta ahora se está preguntando sobre la importancia de hacer un proceso más concreto y centrado en las necesidades de los jóvenes institucionalizados a su cargo.</p> <p>La diversidad de opciones sería una respuesta acertada al problema de permanencia y constancia de muchos jóvenes con respecto a su proceso de FpT y el papel de este en la resocialización y preparación para acceder al mundo laboral y social.</p> <p>En este aspecto se evidencian problemas a la hora de gestar una</p>	<p>Sin duda deberían generarse espacios de discusión en los que definitivamente se reorienten los lineamientos para la formación laboral de los jóvenes institucionalizados de acuerdo a un criterio unificado de lo que se quiere con estos jóvenes y más allá de esto, lo que es pertinente para estos jóvenes.</p> <p>Esto porque los lineamientos sobre formación laboral para las instituciones de protección como CSJM no deben ser directrices tímidas deben contribuir a la diversificación de la oferta en formación laboral, y deben apuntar a ofrecer FpT de calidad.</p>

	<p>propuesta diversificada, esto tiene que ver con la forma en cómo CSJM concibe su intervención en jóvenes institucionalizados a partir de los lineamientos del ICBF, si se cuestiona sobre ¿Cual es la prioridad de formación para estos jóvenes?, esta pregunta debe trascender las puertas del CSJM y debe ser una pregunta obligada para ICBF.</p> <p>Si bien ICBF debe propender por la garantía de los derechos fundamentales para estos jóvenes también debería cuestionarse por el futuro de estos jóvenes y la forma en cómo van afrontar la vida una vez egresen del sistema de protección. Seguramente ya lo ha hecho pero debe partir de una evaluación objetiva de sus políticas y programas no desde adentro sino desde afuera, por ejemplo desde la voz de los egresados, y/o de quienes los reciben en el mundo laboral y social. Este estudio es un aporte interesante en donde ya se evidencian aspectos a revisar, uno de estos, justamente la falta de evaluación.</p> <p>CSJM, ICBF y las demás instituciones de protección (al menos las que tienen a su cargo adolescentes y jóvenes de 12 años) en adelante, deberían abanderar una política específica para ellos en torno a la necesidad de formarlos pertinentemente para el trabajo como un medio válido de inserción social una vez egresen, al menos visibilizarlos en la propuesta de política de juventud en donde hasta ahora no se habla de ellos a diferencia de otros países como Argentina o España.</p>	
--	--	--

c. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS.

	JÓVENES ACTIVOS EN EL PROGRAMA	JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>En este tema se evidencian diferencias importantes entre los que están en la opción convenio CSJM Challenger y el Proyecto “Jóvenes Educadores”, apoyado por otras ONG’s como la OIM.</p> <p>Los jóvenes de Challenger en su mayoría dimensionan la importancia de la formación laboral para su vida post-institucional, reconocen también en CSJM una de las pocas instituciones del sistema de Protección para el programa Preparación para la vida en la que <u>al menos les dan la oportunidad de aprender un oficio y ahorrar, tener poder adquisitivo</u>; sin embargo detectan debilidades en este tema, la mayoría refiere que <u>no existe capacitación</u>, lo que existe, son una serie de instrucciones que ellos van aprendiendo por el camino y las van aplicando con la supervisión de un instructor, a la mayoría de los jóvenes no se les explica ni se les incentiva el interés por el Taller, hay propuestas esporádicas de un único momento para diversificar la capacitación de los jóvenes, puede haber en un momento dado, una "charla" sobre cómo hacer un oficio o sobre accidentes laborales por ejemplo, pero no es algo cotidiano dentro del desarrollo de competencias laborales específicas.</p> <p>La mayoría de los jóvenes en el convenio Challenger identifican un <u>proceso monótono y poco explicado</u>, también se ha detectado un alto nivel de accidentalidad (Falta corroborarlo cuantitativamente).</p>	<p>En esta categoría se evidencian diferencias entre 5 y 3 años atrás y de hace tres años hasta la fecha.</p> <p>1. Entre 2004 y 2005 (incluso antes) el convenio Challenger tenía tres opciones (Ebanistería, metalistería y confección), abruptamente (los jóvenes refieren que fue de un momento a otro y no supieron porqué) en 2005 eso cambia y en el convenio Challenger queda una sola opción: ebanistería.</p> <p>2. De 2006 a la fecha el convenio Challenger ha consolidado la opción de ebanistería e hizo intentos por volver a introducir el taller de metalistería (Mientras existió tuvo gran acogida por los jóvenes según ellos mismos), se generó Panadería con apoyo de Challenger (Compra parte de la producción) y el Proyecto Jóvenes Educadores.</p> <p>Estas circunstancias han dejado varias percepciones en los jóvenes:</p> <p>* Reconocieron la "buena intención" de CSJM por brindarles alguna opción de formación laboral (aspecto que en otras instituciones no existe como tal).</p> <p>* Coincidieron en que el <u>aprendizaje de un oficio en CSJM se da de forma empírica</u>, muchas</p>

	<p>La percepción en el Proyecto jóvenes educadores es positiva, ven en esta opción una oportunidad real de aprender para la vida y para el mundo del trabajo, se sienten bien y ven esta opción más funcional que los talleres de Challenger, sienten que de verdad están aprendiendo algo, han tenido capacitación para ser educadores, formadores de sus propios compañeros, se les involucra constantemente en procesos formativos, actualmente están en educación superior lo que ellos referencian como una motivación importante, se sienten en ventaja con respecto a sus compañeros del convenio Challenger, sienten que están haciendo lo que quieren y que CSJM los apoya con todo lo que necesitan.</p> <p>El Taller de panadería está, por así decirlo, en un nivel intermedio, es decir, refieren más aspectos positivos que los jóvenes del convenio Challenger, como por ejemplo la instrucción personalizada por parte de la persona que tiene esta tarea, se sienten más acompañados aunque evidencian falencias, curiosamente, en el incentivo económico que es más bajo para ellos porque están menos tiempo en formación laboral.</p>	<p>veces sin explicación del por qué y para que, lo que incide en la falta de interés en esto, además han sentido vacíos que hasta ahora al enfrentarse al mundo laboral están empezando a manejar (por ejemplo conceptos específicos del oficio).</p> <p>* Refieren también que les hubiera gustado tener más instrucción "teórica" para conocer "el por qué de las cosas", es decir, <u>les hubiera gustado tener una fundamentación teórica</u>, conceptual sobre el oficio que aprendieron, porque a veces han sentido ya en su vida laboral post-institucional que faltó esto.</p> <p>* En algún momento si hubo instrucción de competencias laborales específicas fundamentadas en conceptos que se transmitieron a los jóvenes, incluidas en la enseñanza formal del bachillerato, esto le dio una mejor organización y motivación a este proceso.</p> <p>* El objetivo máximo de la formación laboral era que los jóvenes salieran a la planta principal de Challenger pero esto no siempre estuvo en sintonía con sus aspiraciones y expectativas.</p> <p>* No siempre los jóvenes que fueron a iniciar su vida laboral en la planta principal de Challenger una vez egresaron del CSJM, permanecieron allí, la mayoría tarde o temprano ha desertado y se ha ubicado en opciones muy diferentes, empleos de baja calificación en los que la muchas veces no acceden siquiera a</p>
--	---	--

		<p>seguridad social.</p> <p>* Aunque varios de los entrevistados refirieron <u>su aspiración de acceder a la Educación superior</u> han sentido, por un lado, no estar preparados para esto, y por otro lado, sus <u>trabajos esporádicos, fluctuantes y/o de baja calificación</u> nos les permiten hacerlo bien sea por la baja remuneración económica, por el tiempo o la mezcla de las dos circunstancias.</p>
<p><b>Ideas nuevas</b></p>	<p>Algunos jóvenes expresaron que pareciera que sus educadores y/o formadores no creen en ellos, les falta confianza en ellos como jóvenes capaces de llevar a cabo responsablemente las tareas asignadas dentro del taller (Challenger) siempre y cuando hubiera una motivación y una instrucción más estructurada y sistemática, no tanto de ensayo y error en un proceso que es de cuidado (Ejemplo, el manejo de las máquinas).</p> <p>Propuestas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Algunos jóvenes si <u>ven en la implementación de talleres artísticos una posibilidad de formación laboral</u>; para ellos, en un futuro, esta puede ser una opción laboral válida una vez egresen del proceso de institucionalización.</li> <li>2. Igual sucede con las opciones que involucren <u>formación deportiva</u>, la mayoría de entrevistados ven esta como otra opción de formación laboral.</li> <li>3. Gestión de convenios para trabajo afuera de la institución y/o estudios de educación superior.</li> </ol> <p>Las estrategias de evaluación dentro del Taller (Challenger) se basan en el</p>	<p>Percepciones frente a otras opciones que les hubiera gustado tener en el CSJM y en general en su paso por las Instituciones del Sistema de protección del ICBF:</p> <p>* Formación laboral acorde con sus gustos y habilidades donde se considere también la formación artística o deportiva como una opción sería para la vida post-institucional en el mundo del trabajo.</p> <p>* <u>Formación laboral encaminada a las nuevas tecnologías (mantenimiento de computadores, instaladores de redes)</u>.</p> <p>* Hubo una posición interesante en cuanto a que la mayoría de los entrevistados son conscientes que CSJM por aspectos, sobretudo, económicos no puede brindar esas opciones pero proponen buscar estrategias para generar convenios, gestionar y darle vida a estas opciones alternas.</p>

	<p>cumplimiento o no de tareas pero <u>no se profundiza en el aprendizaje como tal</u>, (“Asteriscos” el Instructor va marcando con esto en una planilla cada falla o cada falta) tiene consecuencias sobre su bonificación cuando no cumplen con las tareas específicas o con la asistencia y cumplimiento de horarios pero en sí no evalúa los conocimientos que el joven está adquiriendo.</p>	
<p><b>Aprendizajes</b></p>	<p>Desde la percepción de los jóvenes, en el CSJM aunque se desarrollan competencias laborales específicas en las tres opciones de formación laboral no hay un proceso sistemático y sistematizado de acciones para este fin, por la realidad heterogénea de los jóvenes y la concepción que al parecer tienen los formadores de acuerdo a la opción que tienen a cargo.</p> <p>Falta unidad de criterios en el manejo de este aspecto, o por lo menos el planteamiento de un objetivo general que guíe la formación para el trabajo, se evidencian acciones sueltas y monótonas que no motivan lo suficiente a los jóvenes.</p> <p>Hay una situación de desigualdad de oportunidades de formación, en este sentido se observan diferencias significativas en la percepción de los jóvenes que están con el convenio CSJM Challenger y los que están en el Proyecto “Jóvenes Educadores” en cuanto al desarrollo de competencias laborales específicas, se percibe en el Proyecto “Jóvenes Educadores” la combinación de la práctica con orientaciones precisas en este aspecto, los jóvenes complementan su aprendizaje práctico y cotidiano con la ampliación teórica de conceptos importantes para entender y encontrarle</p>	<p>* Aunque existe una instrucción empírica, práctica, la cual permite a los jóvenes visualizar procedimientos propios del oficio que están "aprendiendo" no es suficiente, esto convierte la propuesta de formación laboral en una serie de instrucciones mecánicas, monótonas, sin fundamento, que reduce las opciones de los jóvenes aún dentro del mismo taller de aprendizaje.</p> <p>* La anterior situación contribuye a la desmotivación y/o "resignación" de los jóvenes inmersos en este proceso; la falta de explicación de los procedimientos, de la conceptualización y apropiación de los mismos suscita por ejemplo:</p> <p>1. <u>El desarrollo de competencias laborales específicas se reduce a la repetición de procedimientos dentro de un oficio</u> pero no hay una interiorización real, por parte de los jóvenes, que les lleve a indagar más, a motivarse por este aprendizaje, a resolver situaciones nuevas dentro de la práctica del mismo oficio, entre otros.</p>

	<p>sentido a lo que están aprendiendo.</p>	<p>2. En la percepción de muchos de los jóvenes estaba como objetivo de la formación laboral dentro del convenio Challenger salir a la planta principal luego de cumplir los 18 años, esto no puede ni debe ser el objetivo de la formación laboral ni del desarrollo de competencias laborales específicas, la idea es que les sirva para ampliar su espectro de posibilidades aún dentro de un mismo oficio como los del convenio Challenger.</p> <p>Es probable que el objetivo desde la mirada de CSJM sea distinto pero en la implementación algo falla a la vez que queda esta sensación en quienes pasaron por allí.</p> <p>*Para que el desarrollo de las competencias laborales específicas se den, <u>CSJM debería re direccionar su concepto de formación laboral donde incluya elementos de evaluación, de combinación entre la adquisición teórica de algunos conceptos necesarios dentro del oficio y la práctica, generar estrategias pedagógicas para la interiorización y apropiación de esta formación laboral por parte de los jóvenes.</u></p> <p>Este estudio aporta elementos importantes de evaluación en los que se evidencian cuales son los problemas actuales y las propuestas que sugieren las voces de los jóvenes.</p>
--	--	--

		Lo anterior puede motivarlos bastante a que se interesen por su oficio y hacer una acertada aplicación de los conocimientos adquiridos, esto los puede cualificar mejor.
<b>Reflexiones</b>	<p>1. En el desarrollo de competencias laborales específicas definitivamente hay marcadas diferencias que generan en los jóvenes percepciones de preferencia, de desventaja o ventaja unos frente a los otros, esto habla de procesos de formación laboral desiguales, es decir, generan desigualdad social de oportunidades.</p> <p>2. Los mecanismos de acceso a cada una de las opciones es diferente, mientras que para estar en ebanistería basta con tener 15 años, en el proyecto Jóvenes educadores solo llegan los jóvenes mayores de 15 años y con educación media aprobada, esto constituye un problema porque la mayoría no cumplen este requisito, esto promueve también la desigualdad de oportunidades.</p> <p>3. Ya en la enseñanza de competencias específicas como tal, se evidencian diferencias que no deberían existir, independientemente de la opción de formación laboral, en todas debería existir una capacitación sustentada en conceptos sólidos, además de la práctica y de existir previamente una motivación, una explicación sobre porque la formación que están recibiendo o recibirán puede ser una "buena" opción para ellos.</p> <p>4 .Queda la sensación de <u>estar frente a una formación laboral carente de diversidad y con esquemas totalmente diferentes unas opciones de otras,</u></p>	<p>* Es importante que el CSJM replantee sus objetivos frente a la formación laboral que ofrece pues necesariamente tal como está constituido plantea problemas con respecto a las oportunidades de los jóvenes de acceder a una formación laboral de calidad.</p> <p>* La búsqueda de estrategias para organizar el proceso de desarrollo de competencias laborales específicas debe ser prioridad, esto motivaría a los jóvenes a interiorizar y apropiar la formación laboral como un medio de socialización.</p>

	<p>pareciera que no existe un hilo conductor, un orden consecuente entre la capacitación y las actividades cotidianas para la opción Challenger mientras en jóvenes educadores si parece haber objetivos claros al futuro.</p> <p>5. Se perciben jóvenes más seguros y con metas claras a futuro en la opción Proyecto jóvenes Educadores, esto corrobora que al interior de esta opción las acciones distan, por ejemplo, con la opción Challenger.</p>	
--	--	--

	<b>DIRECTIVOS Y FORMADORES DEL PROGRAMA</b>	<b>FUNCIONARIA ICBF</b>
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>Igual que en el caso de la percepción de los jóvenes, aquí también se identifican diferencias en el desarrollo de competencias laborales específicas.</p> <p>Hay diferencias claras entre las opciones ofrecidas por CSJM, se relacionan con el tipo de convenio que establece la Institución con empresas como Challenger o instituciones como la OIM, la propuesta del convenio Challenger apunta a la formación de jóvenes con un énfasis preciso en oficios tradicionales (Ebanistería). Mientras que el convenio con OIM fundamenta un proyecto mucho más integral, exige jóvenes con proyecciones de vida concretas (interés por seguir Educación superior, por ejemplo).</p> <p>También existe la opción de panadería, propuesta directamente ejecutada por CSJM; las tres opciones buscan que los jóvenes tengan experiencia “laboral” previa al egreso, sin embargo a excepción de proyecto Jóvenes Educadores las otras dos opciones no generan credenciales válidas, los jóvenes egresan sólo con un</p>	<p>La funcionaria ha estado cerca del proceso de CSJM y reconoce el esfuerzo que esta institución ha hecho por ofrecer formación laboral acorde con la realidad de los jóvenes, es decir, por lo menos les brinda elementos para el aprendizaje de un oficio más allá de hacer “<i>manillitas para ofrecer en los buses o en las esquinas</i>” como sucede con otras instituciones que tienen un pobre concepto de formación laboral, mucho más pobre cuando se trata de abordar el concepto de FpT.</p> <p>Pero evidentemente este problema no es solamente una situación particular de las instituciones delegadas de protección, ICBF tampoco tiene claro el concepto de FpT, actualmente se están dando espacios de discusión pero aún no se ha llegado a la unificación de criterios.</p> <p>Mientras tanto, solo siguen existiendo unos lineamientos que no enfatizan en la FpT como un aspecto relevante dentro del proceso de socialización y resocialización de los jóvenes.</p>

	<p>conocimiento aplicado de un oficio.</p> <p>Aunque en las entrevistas los actores hacen referencia a procesos debidamente organizados y sistematizados, reconocen que en la práctica no es tan fácil llevarlo a cabo, ¿Por qué?, por los problemas referidos en temas anteriores:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La reubicación institucional en edad “avanzada” de algunos jóvenes, los aprendizajes que traen de otras instituciones y su lenta adaptación a las dinámicas propias de CSJM.</li> <li>2. La falta de integración del concepto de FpT como parte fundamental del proceso de socialización de los jóvenes hace parecer las acciones de cada opción aisladas unas de otras.</li> <li>3. Los formadores dependiendo de la opción que tienen a cargo ven el proceso de FpT distinto, algunos lo describen como un proceso puntual de formación en un oficio, otros dimensionan este concepto un poco más amplio incluyendo en este aspecto, además del desarrollo de competencias laborales específicas, el fortalecimiento de habilidades para la vida.</li> </ol> <p>Reconocen la diferencia entre las tres opciones ofrecidas y argumentan estas diferencias en las características de cada opción, por ejemplo en la opción de ebanistería la instrucción del oficio si llega a ser monótono por las acciones repetitivas que deben hacer la mayoría de jóvenes, algunos formadores justifican esto al decir que depende de los jóvenes, es decir, algunos pueden aprender rápido ciertas tareas dentro del oficio y pueden pasar a otras; otros jóvenes por sus carencias “emocionales, comportamentales, culturales, cognitivas, entre otras” (carencia de capital cultural y</p>	<p>En cuanto al desarrollo de competencias específicas de acuerdo a la funcionaria de ICBF la Institución no exige mucho, no existen unos lineamientos específicos para las instituciones delegadas en cuanto a la Formación laboral.</p> <p>Solo se hace referencia a que las instituciones deben dar elementos formativos a los jóvenes en “algún oficio”, sin importar que oficio y por eso “algún oficio” puede ser el de hacer manillas sin una orientación real a formar, por ejemplo, proyectos productivos para producir, en este caso, artesanías.</p> <p>De acuerdo a la entrevistada los lineamientos se hacen desde el escritorio, las participación de las instituciones que en la práctica cotidiana se enfrentan al dilema de la formación de estos jóvenes es casi nula por no decir que nula.</p> <p>El conocimiento de Instituciones como CSJM, queda en la práctica cotidiana pero no se toma en cuenta por parte del ICBF a la hora de hacer dichos lineamientos.</p> <p>Esto corrobora lo evidenciado por otros actores en el CSJM y en la revisión documental de la propuesta que CSJM “vende” al ICBF para la atención integral de los jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad.</p> <p>En el caso específico de CSJM, ICBF identifica a esta institución como una de las pioneras en el tema de Formación laboral, sin embargo, los imaginarios alrededor de este proceso son variados y a veces distorsionados, algunos funcionarios ven en CSJM una forma “fácil” para que los jóvenes cercanos a los 18 años “empiecen a trabajar” y “aprendan aunque sea un oficio” pero no lo dimensionan como “<i>un puente</i>” entre la</p>
--	--	--

	<p>educativo), se demoran más en el proceso de aprendizaje y por eso no son promovidos a cambiar de actividades dentro del mismo aprendizaje del oficio (Ebanistería).</p> <p>Lo anterior dista bastante del Proyecto Jóvenes Educadores en los que se ha “seleccionado” un grupo de jóvenes con características muy particulares (Destacados en su proceso académico y de formación integral, capacidad de liderazgo, mayores de 15 años, educación media finalizada, proyección a la Educación superior y disposición para laborar como auxiliares (Oficina, educadores, biblioteca, sala de sistemas, entre otros) en el CSJM).</p> <p>Tal como está planteada esta opción, es excluyente pues la mayoría de jóvenes no cumplen con estos requisitos.</p> <p>También perciben igual que los jóvenes diferencias con el taller de panadería en donde el aprendizaje es netamente empírico guiado por un instructor que sobre la práctica va dejando algunos conceptos pero no se habla del oficio como tal, no se dan conceptos teórico analíticos de situaciones concretas con relación al oficio, tampoco se habla sobre las posibilidades que pueden tener los jóvenes adscritos a esta opción tal como sucede en los de la opción Challenger, una vez egresen; en esta opción tienen la posibilidad de recibir algún dinero y ahorrar, pero la bonificación es inferior al del Convenio Challenger, lo que incide en que varios jóvenes deserten de ésta, esto se conecta con la percepción errónea de que en el CSJM se “trabaja” para “ganar dinero”.</p> <p>Frente a estos imaginarios juegan factores</p>	<p>vida institucional y su reintegro a la sociedad.</p> <p>En ese sentido, este desconocimiento hace que la FpT pase a un segundo plano, o una parte más de la formación integral pero no se dimensiona como un componente importante que enlaza a los jóvenes con su vida post institucional.</p> <p>Específicamente frente a las opciones que ofrece CSJM, la funcionaria de ICBF reconoce las diferencias que otros actores también identifican entre convenio Challenger y Proyecto Jóvenes Educadores.</p> <p>También pone en evidencia como criterios de selección en convenios como OIM (Proyecto Jóvenes Educadores) vienen desde la dirección Nacional del ICBF en términos de darles a los jóvenes la oportunidad de educación superior, sin embargo ya se ha identificado que el impacto es mínimo y no existen aún estudios que muestren lo contrario.</p> <p>De lo anterior se podría inferir que no se tiene un real conocimiento de los jóvenes en situación de abandono o que se persigue un ideal muy difícil de cumplir en las actuales condiciones, ya que esto depende en general de todo el sistema de protección, incluso desde las instituciones que tienen a su cargo los niños y niñas pequeños.</p> <p>A pesar de esto se reconoce que CSJM hace esfuerzos que no se comparan con otras instituciones con el mismo “énfasis” en formación laboral, de hecho son muy pocas las Instituciones en Bogotá que asumen este reto, dentro de estas se encuentra CSJM.</p>
--	---	--

	<p>escritos en otros apartes del presente documento como por ejemplo, los imaginarios de algunos funcionarios del ICBF frente a lo que hace CSJM.</p> <p>Otra situación concreta es la falta de evaluación objetiva de los procesos, no hay responsables puntuales para hacer esto, y generalmente los ejercicios que se hacen de evaluación son internos, casi que cada opción tiene su forma de evaluación.</p> <p>Al menos desde la percepción tanto de jóvenes como formadores ICBF tampoco se ha preocupado por hacer una evaluación objetiva, no de sus programas en general, sino del tema de la FpT en particular.</p>	<p>Igual que sucedió en otras entrevistas, en esta se evidencia que efectivamente falta una evaluación objetiva de la calidad de la formación que reciben los jóvenes.</p> <p>Se pudo corroborar que evidentemente existe un instructivo de evaluación que en palabras de la propia funcionaria <b>“se queda corto a la hora de medir la calidad”</b> de las propuestas de formación laboral en las instituciones que lo hacen.</p> <p>No solamente se evidencian las falencias en este instructivo y por ende en los lineamientos para la contratación por parte de ICBF a las instituciones, sino también la falta de profesionales en este campo, expertos que puedan evaluar objetivamente la formación laboral que reciben los jóvenes.</p> <p>También se hace evidente la falta de seguimiento a los egresados en términos de su trayectoria ocupacional, esto hace que no haya una retroalimentación ni para las instituciones ni para el mismo ICBF.</p>
<p><b>Ideas nuevas</b></p>	<p>Algunos formadores del CSJM plantean propuestas concretas para el desarrollo de competencias laborales específicas como por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 .Proyectos que involucren nuevas tecnologías y no sean cursos esporádicos de corta duración (1mes), sino que tengan un proceso y termine con la certificación de estas habilidades. (Mecánica automotriz, joyería, otros).</li> <li>2. Proyectos productivos micro empresariales que se puedan implementar rápidamente y que contemplen alianzas o apoyo de la empresa privada (Se ésta diseñando un proyecto para hacer hipoclorito).</li> </ol>	<p>ICBF intenta generar convenios, acuerdos con empresas o con otras instituciones como el SENA, actualmente están concertando la posibilidad que instructores del SENA vayan a las instituciones y trabajen con lo que existe.</p> <p>Otras propuestas que surgieron son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 .El fortalecimiento de la propuesta de CSJM pues es de rescatar que la experiencia de esta institución en el tema de formación laboral (con todo y sus problemas) es reconocida en ICBF.</li> <li>2 .Buscar estrategias de acercamiento a la</li> </ol>

	<p>3. Las becas universitarias<sup>26</sup> que son convenio entre ICBF y OIM pero tiene problemas pues no hay seguimiento, además no se garantiza sino la estancia del muchacho mientras se encuentre en el sistema de protección, no se trabaja paralelo a esto en alguna propuesta de auto sostenimiento de los jóvenes una vez egresen.</p>	<p>propuesta de formación laboral de CSJM con las empresas y con la sociedad civil para lograr su apoyo y más que eso, lograr establecer un trabajo conjunto en el que los jóvenes puedan acceder a diversas opciones de formación y de reintegro a la sociedad por medio de la consecución de un empleo digno.</p> <p>3 .Las acciones de FpT deben salir del ámbito institucional pero primero esto debe ser entendido por los funcionarios de ICBF, en especial por los defensores para hacer propuestas mucho más autónomas y flexibles.</p>
<p><b>Aprendizajes</b></p>	<p>Hay coincidencias significativas entre las percepciones de los jóvenes y las de sus formadores, en este caso se evidencia un proceso de formación laboral adscrito a una propuesta de formación integral ofrecida por el CSJM para los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.</p> <p>En esta propuesta de formación laboral actualmente se encuentran vigentes tres opciones, cada una de estas con características propias y diferentes unas de otras, estas diferencias descritas antes, hace que algunas opciones en sí mismas sean excluyentes, como sucede con el Proyecto Jóvenes Educadores, otras presentan problemas en cuanto a la repetición y monotonía de sus actividades porque van dirigidas al aprendizaje de un oficio tradicional. (Ebanistería).</p> <p>En conjunto estas propuestas para el desarrollo de competencias laborales específicas resultan ser insuficientes teniendo en cuenta la heterogeneidad de los jóvenes de CSJM.</p>	<p>Las percepciones en este tema se asemejan a los diferentes actores del CSJM, el desarrollo de competencias laborales es problemático no solo en CSJM sino en otras instituciones.</p> <p>Esta situación tiene que ver con la falta de claridad en términos de lo que se pretende y es pertinente para este grupo de jóvenes en particular, si bien, ICBF, trabaja por la igual de oportunidad para estos jóvenes, se está desconociendo que por su situación particular necesitan acciones concretas para su efectivo reintegro a la sociedad.</p> <p>No se puede demeritar del todo el trabajo de ICBF pues ya se ha visto que si existen funcionarios comprometidos pero falta unificación de criterios y sobre todo falta generar una política pública capaz de responder a las necesidades y expectativas de este grupo de jóvenes en particular, y en general de los niños y niñas que desde pequeños son declarados en situación de abandono o adoptabilidad.</p>

<sup>26</sup> Se otorgan a Jóvenes del Sistema de Protección que quieran y “estén preparados” para ir a la Educación superior.

	<p>Evidentemente faltan acuerdos concretos entre las opciones ofrecidas en CSJM, porque debe haber un mínimo hilo conductor y un objetivo común que vaya más allá de una pretensión en el discurso de su propuesta, el cual parece no existir desde la percepción de los formadores.</p> <p>Este objetivo debe ser concreto y así fortalecer el énfasis que se supone tiene CSJM dentro de las instituciones del sistema de protección, aún cuando esto no es una obligación contractual con el ICBF.</p> <p>También se ha establecido que CSJM si se está cuestionando sobre la necesidad de generar diversidad de opciones de formación laboral para los jóvenes, se han hecho intentos por concretar opciones novedosas pero estas propuestas se enfrentan a diferentes problemas como la sostenibilidad en el tiempo, la consecución de recursos y la falta de autogestión para generar contactos importantes con otras instituciones, empresas privadas y/o públicas comprometidas con el futuro de los jóvenes institucionalizados.</p> <p>La falta de evaluación objetiva de los procesos de formación laboral no permite que exista retroalimentación tanto para CSJM como para ICBF, lo que propicia el proceso de auto referenciación de acciones de formación laboral que tal vez no sea la más acertada.</p>	
<b>Reflexiones</b>	<p>Este tema es complejo por la multiplicidad de factores que interfieren para que la propuesta del CSJM sea efectiva en términos del desarrollo de competencias específicas.</p> <p>En primer lugar, si existen problemas</p>	<p>Existen iniciativas desde ICBF (convenio SENA) que pueden ser buenas pero quizás justamente el primer error es llevar a los instructores a las instituciones.</p> <p>Es necesario que ICBF, incluso la ley poseione a estos jóvenes desde una</p>

	<p>para la ejecución acertada de la formación laboral actual, puesto que los mecanismos de adquisición y aplicación de conceptos es diferente en cada una de las opciones.</p> <p>Estas diferencias serían válidas si no fuera porque en algunos casos excluyen a la mayoría de jóvenes y porque en otros casos lo que se está haciendo es un proceso repetitivo de acciones sin fundamento o al menos no se visualiza este fundamento, solo se percibe un proceso mecanizado para enseñar un oficio tradicional.</p> <p>En segundo lugar, las características propias de cada joven hace que las opciones ofrecidas por el CSJM cada vez sean más limitadas e insuficientes, es necesario abrir otros frentes de acción, gestionar nuevas propuestas, y sobre todo posicionar el tema de la FpT de los jóvenes declarados en situación de abandono o adoptabilidad como parte de las políticas de juventud y/o del ICBF.</p> <p>Este estudio es un ejercicio de evaluación imparcial en donde ya se han detectado los principales problemas y se espera aporte desde las recomendaciones a dar soluciones a un tema tan importante para la resocialización de estos jóvenes, entendiendo que en este proceso debe haber igualdad social de oportunidades.</p>	<p>perspectiva mucho más real y particular, la política pública o por lo menos unos lineamientos mucho más concretos y objetivos capaces de medir la calidad de la formación que reciben estos jóvenes en las instituciones.</p>
--	--	--

**d. HABILIDADES PARA LA VIDA RELACIONADAS CON EL MUNDO DEL TRABAJO.**

	<b>JÓVENES ACTIVOS EN EL PROGRAMA</b>	<b>JÓVENES EGRESADOS DEL PROGRAMA</b>
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>En CSJM de acuerdo al referente de los jóvenes se identifica un pleno sentido de la cultura de ahorro, así sea obligatorio, ellos valoran esto y aprenden su importancia.</p> <p>Hay opiniones diversas en cuanto a que unos han tenido la oportunidad de acceder por ejemplo a pautas para conseguir trabajo, otros no, los actores responsables no son claros, en el caso del convenio Challenger unos pocos accedieron a una capacitación hecha por recursos humanos de la empresa, pero es una iniciativa reciente y no fue para todos, hay iniciativas puntuales de X o Y profesional del equipo formador pero no es algo que este sistematizado ni se dirija a todos de la misma forma, con algunos se ha hecho personalizado, otros aprendieron que es una hoja de vida desde su experiencia personal.</p> <p><u>En cuanto a habilidades comunicativas, de expresión, de toma de decisiones, de resolución de conflictos, entre otros, los jóvenes manifiestan en general, la monotonía de las actividades,</u> otras de su agrado han sido esporádicas y abanderadas por personas en particular dentro de la institución, solo hasta ahora se está consolidando una propuesta de formación lúdico-cultural pero de acuerdo a las percepciones de los jóvenes falta innovación en los temas o la formación, por ejemplo, <u>refieren</u></p>	<p>1. Ninguno de los entrevistados refiere haber tenido orientaciones precisas y/o sistematizadas sobre cómo hacer una hoja de vida o como y que es una entrevista de trabajo. Esto lo han ido aprendiendo en su experiencia post-institucional cuando se han enfrentado a la consecución de un lugar en el mundo del trabajo.</p> <p>2. Rescatan en la formación laboral la posibilidad de aprender al menos a cumplir un horario e involucrarse de alguna forma en la lógica del mundo del trabajo aunque dicen ellos mismos que la vida laboral una vez egresaron es muy diferente.</p> <p>3. Los temas y actividades para el refuerzo de habilidades para la vida siempre se centraron básicamente en los valores, la sexualidad y el consumo de sustancias psicoactivas, lo que para ellos al final del proceso de institucionalización les resultó aburrido y "más de lo mismo".</p> <p>4. Valoraron los espacios lúdico-recreativos y culturales a los que tuvieron acceso en el CSJM pero llegó un momento donde también se tornaron monótonos, poco creativos.</p>

	<p><u>estar aburridos de temáticas como drogadicción, sexualidad, autoestima</u>, entre otras, reconocen esfuerzos individuales en los actores responsables de estas actividades.</p>	
<p><b>Ideas nuevas</b></p>	<p>Algunos jóvenes proponen <u>actividades nuevas, más vivenciales, extra institucionales, extra murales</u>; se evidencia un cansancio institucional heredado de sus experiencias previas en otras instituciones; proponen temas nuevos como <u>innovación tecnológica, redes sociales virtuales</u>, explicación de realidades del mundo como los conflictos sociales que se viven pero desde su mirada, sobre su música y los estilos de vida por los cuales han optado en la medida de las posibilidades o quisieran optar.</p> <p>Algunos jóvenes se ven motivados ante la posibilidad de talleres de expresión artística, principalmente la música, o temas como formación de empresa, sistemas, inglés.</p> <p>La mayoría de los jóvenes entrevistados ven en el deporte una oportunidad agradable y real de formación laboral, y se resalta como propuesta al CSJM.</p>	<p>* A los jóvenes entrevistados les hubiera gustado <u>acceder a espacios culturales</u> fuera de la institución, a pesar del esfuerzo en CSJM por propiciar actividades de este tipo casi siempre se dieron dentro de la misma, hubieran querido vivir la experiencia de estos espacios culturales en la dinámica cotidiana, por ejemplo, de una ciudad como Bogotá.</p>

<p><b>Aprendizajes</b></p>	<p>Desde la percepción de los jóvenes en este aspecto, se evidencian problemas relacionados con que no se trabaja constantemente en la adquisición de estas habilidades, cuando se trabaja, no se hace de igual forma con todos, este aspecto ni se visualiza como un componente importante de la formación para el trabajo.</p> <p>Existen acciones en relación a este aspecto pero falta innovación en las actividades propuestas para este fin, hay una <u>rutinización de actividades</u> lo que hace que los jóvenes se cansen y se vean inmersos en un ambiente monótono que no les ofrece algo nuevo para aprender.</p> <p>A pesar de lo anterior, se evidencian esfuerzos importantes del CSJM para trabajar estas habilidades, probablemente el problema radica en que estas actividades se engloban como un componente general de la propuesta de formación integral pero no las encajan como un aspecto necesario e importante dentro de la formación laboral, o por lo menos no se visualiza así.</p>	<p>* Los jóvenes necesitan estos espacios como parte de su proceso de formación, y sería interesante que se incluyeran como parte de una propuesta de formación para el trabajo porque esto les permitiría ganar en la adquisición de habilidades para la vida, aunque primero es importante dimensionarlas como un componente "obligado" dentro de su desenvolvimiento en el mundo del trabajo.</p>
<p><b>Reflexiones</b></p>	<p>1. En el CSJM el concepto de habilidades para la vida es un aspecto distinto a la formación laboral en su propuesta de formación integral pero no se dimensiona como un concepto necesario dentro de la formación laboral.</p> <p>2. El rol de los actores a cargo de la formación laboral, a partir de las percepciones de los jóvenes, se evidencia confuso y distante de contribuir a un verdadero proceso de formación para el trabajo,</p>	<p>* Las percepciones de los jóvenes egresados entrevistados coinciden con los jóvenes activos, las habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo deben ser un punto importante dentro de la formación laboral y no se deben relegar a un cúmulo de actividades aisladas.</p> <p>Esto es importante para la <u>ampliación del capital social y cultural de los jóvenes</u>, lo que significa una mejor preparación para afrontar las situaciones cotidianas con respecto a su rol en la sociedad y en el mundo del trabajo, donde no basta con</p>

	<p>precisamente porque <u>no dimensionan las habilidades para la vida como el complemento ideal en la formación laboral.</u></p> <p>3. Sería interesante que el CSJM empezara a dejar el concepto de formación laboral y ampliar su espectro al <u>entendimiento del concepto de Formación para el trabajo</u>, en donde la adquisición de habilidades para la vida es un punto necesario.</p> <p>4. La rutinización de las actividades se constituye en un factor negativo en la formación laboral de los jóvenes sobre todo en estas actividades de adquisición de habilidades para la vida, las cuales, además de complementar el desarrollo de capacidades laborales específicas, se supone, deben hacer el papel de distensión con respecto a las actividades cotidianas en la adquisición y desarrollo de estas.</p>	<p>tener un pleno conocimiento de un oficio, también es necesario tener habilidades en la toma de decisiones, resolución de conflictos, manejo de las relaciones interpersonales, entre otras.</p>
--	--	--

	<b>DIRECTIVOS Y FORMADORES DEL PROGRAMA</b>	<b>FUNCIONARIA ICBF</b>
<b>Preguntas</b>		
<b>Ideas que se repiten</b>	<p>Con la percepción de los formadores se corrobora que no todos los jóvenes acceden de igual manera a actividades que permitan el refuerzo de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo.</p> <p>Reconocen que no todos los jóvenes han pasado por el ejercicio de hacer una hoja de vida o simular una entrevista de trabajo, esto lo justifican con que no es responsabilidad de una sola persona</p>	<p>La funcionaria del ICBF coincide con la percepción de todos los actores de CSJM en que el proceso de adquisición o reforzamiento de habilidades para la vida no se da de manera uniforme en todos los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.</p> <p>Percibe que todos los funcionarios de CSJM implicados en la formación laboral de los jóvenes hacen lo que desde su qué hacer profesional o técnico creen es lo mejor dentro del proceso, esto porque no</p>

	<p>sino que es responsabilidad de cada Centro ocupacional, es decir, estas dinámicas se generan como acciones aisladas en cada una de las opciones de formación Laboral.</p> <p>De esta forma también la o las personas responsables de esto son distintas y esto explica porque las percepciones de los jóvenes en este aspecto estaban divididas, para la opción de Ebanistería por ejemplo, esta responsabilidad está compartida entre la empresa y la terapeuta ocupacional, mientras que en la opción de Jóvenes Educadores esto lo hace la coordinación del CSJM y el área de trabajo social, y lo hacen más por solicitud de unos jóvenes en particular, y no como iniciativa, en este orden de ideas hay varios jóvenes que evidentemente pueden llegar al egreso sin nunca haber recibido aunque sea una asesoría sobre cómo hacer una hoja de vida o enfrentar una entrevista de trabajo.</p> <p>En panadería sucede algo similar, los que han recibido algunas pautas en este aspecto es porque lo han solicitado por iniciativa propia.</p> <p>En cuanto a las actividades “formales” para fortalecer este aspecto en los jóvenes reconocen la monotonía de las mismas pero explican que esto se debe a que temas como sexualidad, consumo de sustancias psicoactivas, autoestima, son “obligados” por los lineamientos técnicos del ICBF, esto quita tiempo que podría ser empleado en otro tipo de temas.</p> <p>CSJM ha hecho la propuesta de</p>	<p>existe una organización sistematizada de estas acciones.</p> <p>Por eso aunque si se dan acciones en este sentido, no todos los jóvenes acceden a éstas. También hace un reconocimiento frente a las actividades lúdico recreativas y culturales, reconoce en estas la posibilidad de generar espacios innovadores para el desarrollo de las habilidades para la vida.</p> <p>También en este espacio aparece el tema de los lineamientos ICBF, la razón para que los temas de formación se sigan perpetuando (Sexualidad, SPA, Autoestima, entre otros), es precisamente porque estos lineamientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generalizan a toda la población institucionalizada independiente de ser niños, niñas o jóvenes.</li> <li>2. Son construidos desde “el escritorio” y no desde la práctica cotidiana incluyendo las voces de las instituciones.</li> </ol> <p>Las instituciones pueden promover otra serie de temas de actualidad como las redes sociales y nuevas tecnologías pero no han el tiempo suficiente para hacerlo.</p>
--	--	---

	<p>cambiar estas temáticas en este grupo de jóvenes, pero esta solicitud no ha tenido eco. Lo que dice ICBF es que CSJM debe propiciar espacios adicionales para tratar otras temáticas de verdadero interés para los jóvenes, situación que provoca la saturación de actividades, el desinterés y la indisciplina de la mayoría de jóvenes.</p> <p>Al interior CSJM ha tratado de mitigar estos efectos adversos al proponer actividades culturales los últimos viernes del mes en donde los jóvenes puedan expresar artísticamente sus intereses, gustos, habilidades, a la vez que les permiten dimensionarse en otros espacios, otros roles.</p> <p>Ante esto, la mayoría de jóvenes lo recibe bien pero también plantea la monotonía en este ejercicio, pues la mayoría del tiempo son actividades intra murales, es decir, dentro de la institución, esto los agota, ya están aburridos del contexto de institucionalización.</p> <p>Los formadores reconocen esto pero justifica que los recursos económicos no son los suficientes como para innovar actividades culturales, recreativas o deportivas fuera de la institución.</p> <p>En este aspecto también faltan mecanismos para una evaluación objetiva en la que se perciba que tanto, estas actividades ayudan a los jóvenes a mejorar estas habilidades y cuál ha sido su aporte en la inserción de los jóvenes al mundo del trabajo y la sociedad.</p>	
--	---	--

<b>Ideas nuevas</b>	Algunos formadores ya han reflexionado sobre la importancia del fortalecimiento de las habilidades para la vida con respecto al mundo laboral, y están adelantando ejercicios de fortalecimiento de estos aspectos, la propuesta de actividades concretas para todos los jóvenes como por ejemplo el ejercicio de hacer una hoja de vida o enfrentarse a una entrevista de trabajo.	En la percepción de la funcionaria de ICBF se identifica que coincide con el director de CSJM en evidenciar la carencia de una o varias personas especializadas en FpT, existen distintos roles pero no se ha unificado el criterio ni para todos es clara la importancia de la FpT como medio de socialización para los jóvenes en situación de abandono o adoptabilidad.
<b>Aprendizajes</b>	<p>En CSJM, aún no se ha integrado el fortalecimiento de habilidades para la vida con el concepto de formación para el trabajo, precisamente porque en el CSJM, una cosa es trabajar las habilidades para la vida y otra distinta es la formación laboral.</p> <p>La falta de recursos económicos si bien es un factor determinante no debería justificar la falta de gestión de CSJM para propiciar actividades culturales, recreativas y deportivas fuera de la institución.</p> <p>Es necesario que ICBF entienda que para estos jóvenes declarados en abandono o adoptabilidad pueden existir otros temas distintos a los ya establecidos en los que se pueden dar pautas para mejorar comportamientos y habilidades para la vida.</p>	<p>La falta de sistematización del proceso de adquisición y/o reforzamiento de habilidades para la vida asociadas al mundo del trabajo, hace que las acciones cotidianas queden como “anécdotas”.</p> <p>Es importante empezar este proceso porque es una herramienta útil de evaluación, visualización de acciones, retroalimentación y organización.</p> <p>Las actividades lúdicas recreativas y culturales complementan sin duda la adquisición y/o reforzamiento de estas habilidades, aportan de manera significativa en la acumulación de capital social y cultural de los jóvenes. Además son opciones válidas de formación laboral si CSJM quisiera darles ese énfasis, podría ser parte de la urgente necesidad de diversificar la propuesta de Formación laboral en CSJM.</p>
<b>Reflexiones</b>	<p>Se corrobora con estas percepciones la necesidad de ampliar el concepto de formación laboral y el papel del fortalecimiento de habilidades para la vida dentro de este proceso.</p> <p>Si CSJM se identifica con su rol de Formación laboral en el ámbito de las instituciones del sistema de Protección, sería interesante que empezara ampliar este concepto al</p>	<p>Es relevante incluir estas acciones dentro de las acciones que hacen parte del proceso de formación laboral, al hacer parte de esto, es claro que el concepto se amplía al de FpT porque se visualiza de manera integral.</p> <p>Esto permite que a la par del desarrollo de competencias laborales específicas, haya un desarrollo de habilidades para la vida</p>

	<p>de Formación para el trabajo y se retroalimentara con otras experiencias exitosas como la de Doncel en Argentina.</p> <p>CSJM, debería liderar la discusión con otras instituciones de Protección y con ICBF frente a la pertinencia de especificar políticas de Formación para el trabajo dirigido a jóvenes en situación de adoptabilidad o abandono, entendiendo que es el trabajo, el empleo será probablemente “<i>el puente</i>” (Jacinto, 2009) entre el proceso de institucionalización y la reinserción a la sociedad.</p> <p>Este estudio puede mostrar empíricamente cual es la realidad de los jóvenes en CSJM y proponer estudios más amplios que cobijen más instituciones del sistema de Protección que tengan el énfasis en formación laboral, para evaluar su pertinencia de acuerdo a las características heterogéneas de los jóvenes actualmente.</p> <p>La inclusión del fortalecimiento de habilidades para la vida dentro del concepto de formación laboral y mas allá, en el concepto de formación para el trabajo, significa volver la mirada hacia una posibilidad tangible de lograr la ampliación de capital social y cultural de los jóvenes lo que plantea mejores posibilidades para los jóvenes de acceder a un “primer empleo” como un paso importante en la transición de la vida institucional a la vida laboral y social.</p>	<p>(toma de decisiones, resolución de conflictos, dimensión de la realidad laboral por parte de los jóvenes mediante la simulación de entrevistas de trabajo, diligenciamiento de hojas de vida y documentos, conocimiento de las modalidades de contratación laboral, entre otros) necesarias dentro del escenario real del mundo social y del trabajo.</p> <p>Pero para que esto sea posible CSJM,, en general las instituciones de protección e ICBF sean conscientes de la importancia que esto tiene, incluso desde la niñez se debería encausar estas actividades hacia la FpT.</p> <p>De esta forma reconocer la FpT como un pilar dentro de la formación como un medio real de socialización y reintegro digno al mundo del trabajo y a la sociedad.</p>
--	---	--

## ANEXO C

### IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

#### EXPERIENCIAS

	<b>DONCEL (Buenos Aires, Argentina)</b>	<b>IPODERAC (Atlixco, México)</b>	<b>Programa MENTOR (Galicia, España)</b>
<b>OBJETIVOS Y/O EJES</b>	<p>Incrementar las oportunidades de integración socio laboral de jóvenes que viven en instituciones a través de la promoción de estrategias conjuntas y del desarrollo de acciones concretas de responsabilidad social de referentes del sector privado y del sector público argentinos, que fomenten la desinstitucionalización como forma de restitución de derechos, a través del autovalimiento.</p> <p>Los ejes de su desarrollo se basaron en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar la inclusión de los jóvenes en el mundo laboral como factor privilegiado de la inclusión social en la vida adulta.</li> <li>• Prevenir la reinserción de los jóvenes institucionalizados en el circuito de la marginación una vez que egresan de las instituciones.</li> <li>• Propiciar y acompañar la construcción de un proyecto de vida.</li> </ul>	<p>Modelo de Formación para el Trabajo (MFT) implementado hace tres años, el cual postula el desarrollo de habilidades, valores y actitudes aplicables en todas las áreas de la vida, a través de actividades laborales y educativas.</p> <p>“Aquí se les enseña a los muchachos a que asuman su historia, su dolor, su duelo, con el apoyo de las áreas académicas, psicopedagógicas, de desarrollo humano y espiritual, pero principalmente a través del trabajo.” Este modelo rebasa la terapia ocupacional, al romper con el asistencialismo y proteccionismo.</p>	<p>Ayudar a menores protegidos a insertarse en el mundo laboral de manera acertada, tratando de contrarrestar con acciones afirmativas, su situación de desigualdad de partida.</p>

<p><b>ACCIONES DEL PROGRAMA</b></p>	<p>Trabajo junto a los jóvenes:</p> <p>4 Talleres de Orientación y Reflexión (Taller OYR).</p> <p>Sus objetivos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajar con los jóvenes en la construcción de un proyecto laboral asociado al egreso de la institución.</li> <li>-Fortalecer la autoestima de los jóvenes en relación al trabajo.</li> <li>-Incentivar las motivaciones de los jóvenes para definir conjuntamente un perfil laboral.</li> <li>-Brindar información sobre sus derechos como ciudadanos y futuros trabajadores.</li> </ul> <p>B. Centro de búsqueda y acompañamiento para el trabajo.</p> <p>Los objetivos de este espacio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Acompañar a los jóvenes en el inicio de sus acciones para la búsqueda de trabajo.</li> <li>-Brindar herramientas prácticas para la búsqueda de empleo.</li> <li>-Ofrecer las instalaciones básicas y los materiales para iniciar una búsqueda de empleo con soporte de informático.</li> </ul>	<p>Modelo de formación para el trabajo. Existen tres fases del modelo de formación:</p> <p>Fase 1. Club ecológicohase</p> <p>Por medio de las áreas de mantenimiento, jardinería y cuidado de animales, facilitar que el niño descubra en las actividades de trabajo posibilidades de participar en el cuidado del lugar donde vive, con un alto nivel de juego y atención a las conductas naturalmente infantiles.</p> <p>Límite de Edad entre los 12 y 13 años.</p> <p>Fase 2. Desarrollo de habilidades genéricas transferibles</p> <p>Mediante la capacitación se pretende formar competencias en el trabajo que sean útiles para la vida. Esta capacitación se da en las áreas formalmente productivas del I poderac.</p> <p>Edades entre los 13 y 16 años.</p> <p>Fase 3. Planeación de vida independiente</p> <p>El fin educativo de esta etapa es que el joven explore individualmente sus intereses y aptitudes vocacionales, opte por un oficio o profesión, planifique los pasos para desarrollarlos</p>	<p>El modelo del Programa Mentor para asumir el proceso de inserción laboral de estos jóvenes establece un camino en las siguientes etapas:</p> <p>1 Adquisición de habilidades psicosociales. Esto se hace desde las “viviendas tuteladas”, este concepto hace referencia a sacar la “institucionalización” de una planta física cerrada y sin posibilidades de conexión con el mundo real, a casas comunes y corrientes.</p> <p>2 Adquisición de habilidades particulares, especialmente de formación y de preparación para el trabajo.</p> <p>Mediante el taller: Búsqueda de empleo, en el que se diseñan estrategias conjuntas de búsqueda de empleo guiada por los “técnicos” de profesiones como psicología, trabajo social y Pedagogos, aquí se trabaja en el fortalecimiento de habilidades sociales, relacionales, aspectos necesarios en el mundo del trabajo.</p> <p>Contactos con centros de formación en competencias laborales específicas.</p> <p>Acompañamiento en el proceso de acercamiento de</p>
-------------------------------------	--	---	---

	<p>C. Actividades Concretas de Integración.</p> <p>El objetivo de estas actividades es que los jóvenes puedan adquirir su primera experiencia laboral formal positiva y capacitarse aumentando su empleabilidad.</p> <p>D. Seguimiento y acompañamiento.</p> <p>Trabajo con las instituciones que albergan jóvenes</p> <p>Trabajo con el sector privado</p>	<p>y comience a vivir su vida independiente.</p>	<p>los jóvenes a las empresas.</p> <p>3 Inserción en las redes sociales primarias, (familia y/o escuela, otras instituciones).</p> <p>4 Experiencia laboral temprana. Mediante el contacto que hace el programa Mentor con las empresas del sector hotelero, textil, limpieza, construcción, mensajería, comercio.</p> <p>5 Rotación: alternancia entre fases formativas y laborales, esto permite conseguir y enriquecer la experiencia laboral y desarrollar competencias específicas que a futuro cualifica mejor a los jóvenes para acceder a empleos de mejor calidad.</p>
<p><b>ASPECTOS INNOVADORES</b></p>	<p>Como programa, DONCEL, hace el enlace entre las políticas de FpT de los jóvenes en general en Argentina, y el grupo de jóvenes en situación de abandono o peligro, esto permite generar estrategias concretas de inserción laboral y social dirigidas a este grupo de jóvenes.</p> <p>Su carácter específico en FpT, se constituye en una propuesta interesante, plantea la posibilidad de un sistema de Protección en el cual hayan instituciones delegadas para</p>	<p>Al ser una iniciativa de la sociedad civil, IPODERAC, tiene un manejo totalmente autónomo, ha desarrollado una propuesta en la que acoge a los niños y jóvenes, les hace caer en cuenta de su realidad concreta (están solos, y solos deben proyectar su vida una vez vuelvan a la sociedad), luego los forma en competencias laborales específicas y habilidades para la vida, esto es interesante porque jóvenes consientes de su situación, pueden mejorar su</p>	<p>MENTOR es el modelo más parecido a CSJM, solo que se ha fortalecido y es referente de buenas prácticas de FpT en jóvenes institucionalizados porque además de la adquisición y fortalecimiento de habilidades para la vida da a la FpT y la inserción laboral de los jóvenes un papel protagónico, en esa medida entiende la importancia de la gestión institucional como forma de generar una propuesta diversificada, gestiona el apoyo de las</p>

	este fin específico: la FpT como medio de socialización de los jóvenes en situación de abandono o peligro.	aspecto emocional y emotivo, pueden motivarse frente a la FpT como medio para lograr reinsertarse a la sociedad sintiendo que ocupan un lugar en la misma.	empresas y también el apoyo de centros de formación especializados en el desarrollo de competencias laborales específicas, esta puede ser y de hecho lo es, una diferencia importante con CSJM.
--	--	--	---

## PROPUESTAS

	<b>Presidential initiative. Youth Aging Out of Foster Care. (Estados Unidos)</b>	<b>CULTURA PARA EL TRABAJO (Bogotá , Colombia)</b>
<b>Objetivos y/o ejes</b>	<p>La iniciativa presidencial en los Estados Unidos significa que existe voluntad política frente a la problemática de los jóvenes institucionalizados.</p> <p>Luego de contextualizar la situación de estos jóvenes, en el documento se sustentan estrategias para obtener resultados satisfactorios en su transición de la institucionalización (Foster Care) a la vida independiente, a continuación se enumeran estas estrategias:</p> <p>1 Educación compensatoria: Existen Centros especializados para estos jóvenes en donde se les permite iniciar o completar el “high school” y certificar o por lo menos comenzar programas de educación post secundaria.</p> <p>2 Vivienda: Existen fundaciones que les permiten a los jóvenes vivir como en cualquier casa mientras terminan su proceso de transición, y combinan la</p>	<p>La propuesta de cultura para el trabajo es una iniciativa que en el momento se enfoca a los jóvenes de la Educación media en Bogota, cuyos objetivos trascienden de la simple formación técnica o capacitación ocupacional que puedan tener los jóvenes dentro del proceso de educación formal.</p> <p>Esta propuesta involucra la formación de capacidades para el discernimiento de oportunidades ocupacionales reales, pone en evidencia otros mundos laborales o/y otras posibilidades de formación para los jóvenes al terminar la Educación media.</p> <p>De igual manera se inserta en las nuevas dinámicas científico – tecnológicas, motiva la conexión con el mundo real, muestra las nuevas tendencias del mercado laboral.</p> <p>CpT en el proceso de socialización de los jóvenes permite que <i>“los jóvenes aprenden, se apropian de las representaciones del trabajo y su dinámica en la sociedad contemporánea”</i><sup>27</sup> esto</p>

<sup>27</sup> GOMEZ, Víctor Manuel y otros. La cultura para el trabajo en la Educación Media en Bogotá. Instituto de Investigación en Educación. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2006.

	<p>vivienda subsidiada con la enseñanza y manejo de habilidades para la vida.</p> <p>3 Cuidado de la salud: en este caso también hay un cúmulo de fundaciones y/o instituciones que se encargan de prestar servicios de salud a los jóvenes institucionalizados que están en el proceso de transición, en estos servicios hay dos frentes, uno el de la atención en crisis y el otro enfocado a acciones de promoción y prevención.</p> <p>4 Empleo: igual que en las anteriores estrategias, hay diversas fundaciones y programas en los diferentes condados de Estados Unidos en los que se apoya a jóvenes del “Foster care” en entrenamiento de habilidades, la consecución de un empleo de calidad, soporte durante las primeras experiencias laborales, y seguimiento a estas experiencias que permiten a su vez retroalimentar el proceso y fortalecer aquellos aspectos que cada joven requiera.</p>	<p>contribuye a mejorar las posibilidades de formular un plan, un proyecto personal con respecto a las opciones postsecundarias de formación, educación y de trabajo.</p>
--	--	---

