

Implementación del programa jóvenes construyendo el futuro de México en la empresa

Implementation of the youth program building the future of Mexico in the Company

ORTEGA-PÉREZ, Elizabeth, MORALES-PÉREZ, Gerardo, MORAN-BRAVO, Luz del Carmen y SALGADO-GARCÍA, Lorenzo

Universidad Tecnológica de Huejotzingo, Calle camino Real a San Mateo s/n, Santa Ana Xalmimilulco, Huejotzingo, CP74169, Puebla, Puebla, México.

Universidad Tecnológica de Puebla, Antiguo Camino a La Resurrección 1002 - A, Zona Industrial, 72300 Puebla, Puebla, México.

Benemérita Universidad Autónoma

ID 1^{er} Autor: *Elizabeth, Ortega-Pérez* / ORC ID: 0000-0003-2842-2777, Researcher ID Thomson: 0000-1135, CVU CONACYT-ID: 822296

ID 1^{er} Coautor: *Gerardo, Morales-Pérez* /

ID 2^{do} Coautor: *Luz del Carmen, Moran-Bravo* / ORC ID: 0000-0002-7096-2075, Researcher ID Thomson: G-2686-2018, CVU CONACYT ID: 75419

ID 3^{er} Coautor: *Lorenzo, Salgado-García* / ORC ID: 0000-0003-4024-9532, Researcher ID Thomson: R-4777-2018, CVU CONACYT ID: 51987

DOI: 10.35429/JHS.2019.7.3.19.28

Recibido 15 de Marzo, 2019, Aceptado, 30 de Junio, 2019

Resumen

Cada sexenio plantea políticas públicas enfocadas en atender distintos aspectos en la sociedades, tal es el caso de los jóvenes denominados “nini” (ni estudia ni trabaja), término acuñado para caracterizar a un segmento de la población en esa situación, el INEGI reportó en el año 2017, aproximadamente 3.9 millones de jóvenes en esta condición de acuerdo a estudios realizados por este instituto; en el esfuerzo por insertar a los jóvenes al mercado laboral, el gobierno actual da inicio al programa llamado “jóvenes construyendo el futuro de México” que tiene por objetivo acercar a los jóvenes a la empresa, por lo que analizar la implementación del programa jóvenes construyendo el futuro de México desde la perspectiva del empleador y su entorno, permitirá comprender los actores que intervienen desde la recepción del joven, su seguimiento y culminación del programa, para posteriormente formular un criterio de evaluación que permita la contratación del joven en la empresa.

Políticas públicas, Programa gobierno, Empresa

Abstract

Each six-year period raises public policies focused on addressing different aspects in societies, such is the case of young people denominated “nini” (neither studies nor works), term make up to characterize a segment of the population in that situation, INEGI* (National Institute of Statistic and Geography) reported in 2017, approximately 3.9 million young people in this condition according to studies carried out by this institute; in the effort to insert young people into the labor market, the current government starts the program called “Young people building the future of Mexico” that aims to bring young people closer to the company, so analyze the implementation of the youth program building the future of Mexico from the perspective of the employer and its environment, it will allow to understand the actors that take part from the reception of the young person, their follow-up and culmination of the program to later formulate an evaluation criterion that allows the hiring of the young person in the company.

Public policies, Program, Government, Company

Citación: ORTEGA-PÉREZ, Elizabeth, MORALES-PÉREZ, Gerardo, MORAN-BRAVO, Luz del Carmen y SALGADO-GARCÍA, Lorenzo. Implementación del programa jóvenes construyendo el futuro de México en la empresa. Revista de Educación Superior. 2019. 3-7: 19-28

* Correspondencia del Autor (Correo electrónico: eli_ortega3@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

Nuestro país está pasando por un momento de mucha adversidad, momentos en que la incertidumbre inunda todos los ámbitos sociales y niveles socioeconómicos, desde las familias que habitan en las zonas rurales y de pobreza extrema, que esperan a que el estado y sus gobernantes los consideren para brindarles el apoyo de obtener un trabajo lo suficientemente sustentable para salir adelante, hasta aquellos empresarios que aun estando en un nivel más alto económicamente también comparten esa incertidumbre, esperando que el gobierno logre mantener y mejorar las condiciones empresariales.

Este momento en que los jóvenes representan un pilar muy importante en la sociedad, en el que por un lado son emprendedores, curiosos, ambiciosos llenos de energía, conocedores de tecnologías, independientes y con muchas propuestas para mejorar nuestro país. Por otro lado encontramos a los jóvenes involucrados en la delincuencia, buscando el dinero fácil a costa de cualquier cosa, sin importar lo ilegal o incorrecto que sea, esos jóvenes que abandonados por sus familias y la misma sociedad, buscan un refugio o salida también en las adicciones. Jóvenes que al momento se encuentran en la incertidumbre, tal vez esperando una oportunidad de demostrar lo que son capaces hacer, o que simplemente tienen la curiosidad de aprender.

El programa llamado “Jóvenes Construyendo el Futuro de México” que busca la captación de jóvenes para insertarlos al ámbito laboral en colaboración con las empresas y darles la oportunidad para conocer, capacitarse en el ámbito industrial. Y así reducir los niveles de jóvenes sin trabajo, educación, experiencia, o también llamados “Ninis” e intentar disminuir los índices de jóvenes involucrados en la delincuencia.

Contexto

De acuerdo con el INEGI (2016), la información de la Encuesta Inter censal 2015 mostró que el monto de la población joven de 15 a 24 años de edad en México ascendió a 21.4 millones, que representaron alrededor de 18% de la población en el ámbito nacional. De ese total, 50.2% son adolescentes de 15 a 19 años y 49.8% jóvenes de 20 a 24 años.

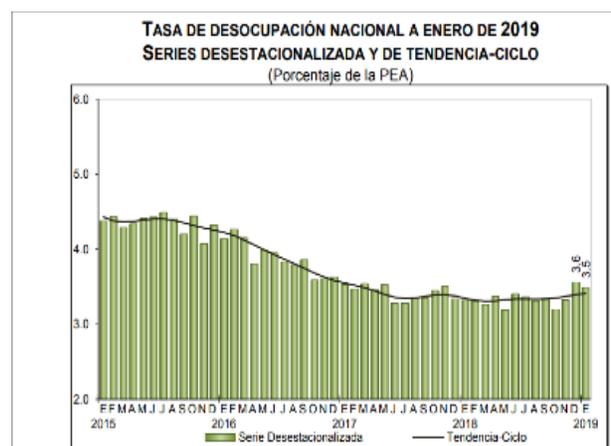
En cuanto a la condición de asistencia escolar, esta misma encuesta presentó un comportamiento diferenciado según la edad, pues 62.4% de los adolescentes asistía a la escuela, mientras que los jóvenes con asistencia escolar solo representaron 25.5% del total.

Respecto a la escolaridad, 52.8% de los adolescentes reportó escolaridad de nivel básico (2.3% primaria incompleta, 6.7% completa y 43.7% al menos un grado de secundaria); 41.8% tenía al menos un grado de media superior y 4.1%, al menos un grado de educación superior. En los jóvenes, el porcentaje con nivel básico fue de 40.1; con media superior, de 30.5; y con educación superior, 27.5.

Para el caso de la condición de actividad, la Encuesta Inter censal (2015), arrojó que 20.8% de los adolescentes estaban ocupados; 2.4%, desocupados; y 61.3% eran PNEA (Población No Económicamente Activa) (53.7% eran estudiantes). En cuanto a los jóvenes, los porcentajes fueron 49.9, 3.6 y 46.1, respectivamente. De estos últimos, 19.4% eran estudiantes.

Por otro lado, un joven debería ser parte de la fuerza laboral o bien, se debería preparar para entrar a ella. De no ser así, sí ese joven no tiene un empleo, ya sea formal o informal, y tampoco se está preparando en alguna institución educativa para ingresar a la fuerza laboral, se le clasifica como nini. (INEGI, 2015)

Estos jóvenes son clave para el continuo desarrollo del país, por eso la importancia y urgencia de que se iniciará con un proyecto como estos, atraer a los jóvenes que buscan la oportunidad, antes de ser inactivos.



Grafica 1 Tasa de desocupación nacional

Fuente: INEGI, 2018

La Tasa de Desocupación (TD), que se refiere al porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó por lo menos una hora durante la semana de referencia de la encuesta pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional, proporción superior a la del mes previo. En su comparación anual, la TD creció en diciembre de 2018 frente a la de igual mes de 2017 (3.6% vs 3.3%), con datos ajustados por estacionalidad.

La Tasa de Subocupación (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) representó el 7.2 por ciento. En su comparación anual, esta tasa fue mayor a la del mismo mes de 2017 que cerró en 7.0 por ciento.

La Tasa de Informalidad Laboral (proporción de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo) fue de 56.8% en diciembre de 2018, cifra inferior a la reportada en noviembre del mismo año, y mayor en 0.1 puntos respecto a la de igual mes de 2017.

Asimismo, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal (que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó 27.5% en el último mes del año pasado y significó un aumento respecto a la del mes previo de 27.4%, y un aumento de 0.8 puntos frente a la del mismo mes de 2017. En diciembre de 2018, el 59.7% de la población de 15 años y más en el país se ubicó como económicamente activa (Tasa de Participación). Misma tasa que la de un mes antes, también con cifras desestacionalizadas. (INEGI 2018)

La triple hélice y las políticas públicas

Derivado de los datos antes mencionados el gobierno, la industria y las escuelas trabajan en conjunto para desarrollar políticas públicas que coadyuven a contrarrestar estas problemáticas, es por ello que surgió el programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”

Al inicio del programa Jóvenes Construyendo el Futuro se dieron a conocer los nombres de las 219 empresas que participarán en este programa para ofrecer capacitación laboral con un apoyo monetario de 3 mil 600 pesos al mes a los jóvenes que se van iniciando en el sector y donde no habrá requisitos de experiencia previa. Anexo 1 lista de empresas inscritas.

De estas empresas su compromiso con la sociedad es participar activamente en este programa, recibiendo a los jóvenes para que se capaciten, y comprobar la efectividad del mismo con los que ya se encuentran insertos en la empresa. Los jóvenes ante sí mismos buscan:

- La consolidación del Rol
- Persiguen el sentido del logro
- Persiguen el sentido de la construcción
- Persiguen el sentido de trascender
- Buscan la realización personal

Partiendo de la primera entrevista con los jóvenes que están ingresando a la empresa, y la información tomada de un grupo creado en la red social Facebook llamado “Jóvenes Construyendo el Futuro, información” la Industria le abre las puertas para capacitarlos en horarios flexibles y para que tengan la oportunidad de continuar o iniciar con sus estudios

Definición de políticas públicas

Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones. (Corzo, 2014)

El programa Jóvenes Construyendo el Futuro es muestra de una política pública que considera tres hélices, y en este proyecto se estará revisando la inserción ya de estos jóvenes en ámbito laboral mediante la capacitación que la industria les estará impartiendo. El actual gobierno de México haciendo una interacción adecuada con la industria inicia este programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” que es la muestra efectiva que para lograr atacar los problemas que actualmente tiene el país, es necesario que se lleve a cabo la interacción de estas tres hélices.

Sin dejar de lado la educación y la industria, pero considerando los tipos de gobernantes que han existido, sus intereses, ideologías o prioridades que tengan respecto al desarrollo de su país, participar con las instituciones de educación y la industria para llevar a cabo una buena política pública será muy difícil desarrollar un modelo sólido de triple hélice.

La STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) describe el programa:

Jóvenes Construyendo el Futuro es un programa que busca que miles de jóvenes puedan capacitarse en el trabajo. El Gobierno de México les otorgará una beca mensual de 3,600 pesos para que se capaciten durante un año.

Es la oportunidad para que empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales los capaciten para que desarrollen habilidades, aprovechen su talento y comiencen su experiencia laboral.

El programa considera lo siguiente para la implementación del mismo en la industria:

Tutoría

El programa se implementará a través de convenios de colaboración con el sector privado, público y social, y cámaras empresariales. Se vigilará que no exista suplantación de un trabajador existente.

En los centros de trabajo se designarán tutores que realizarán el acompañamiento y la capacitación a los beneficiarios. Los tutores deberán ser conocedores del área, con quienes deberá mantener contacto constante y facilitarán cualquier duda sobre las anomalías del aprendizaje y la práctica.

Los tutores

- Recibirán capacitación en línea sobre el programa, el uso de la plataforma y las tutorías
- Evaluarán a los beneficiarios cada mes durante la capacitación
- Darán seguimiento a los lineamientos de capacitación determinados para la adquisición de competencias específicas
- Tomarán capacitaciones y cursos presenciales sobre tutoría y liderazgo

- Será personal de la industria que conozca sus procesos
- Deberán estar conscientes de lo que involucrará participar en este programa y aceptarlo conscientemente.

Los temas relevantes fueron sobre liderazgo mostrando lo que debe de hacer un buen tutor, resolviendo algunas dudas del programa en general. Buscando que el tutor comprenda la magnitud e importancia de la labor que estará desarrollando.

Estas personas son propuestas por la misma compañía, por los encargados o jefes de área, deben ser personas que primordialmente conozcan sus procesos para poder transmitirlo a los tutorados.

El propósito del curso para los tutores es ofrecer una perspectiva puntual del contexto de la tutoría en las organizaciones, el papel del tutor en el programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” con el objetivo de disponer de criterios de actuación para la conducción y el desarrollo de las actividades esperadas de la tutoría. El tutor debe conocer al tutorado, entrevistarlo, conocer sus aspiraciones con base en ello plantear su plan de como llevará su proceso.

El programa Jóvenes Construyendo el futuro tiene como objetivos:

- Integrar a jóvenes en actividades de capacitación para el trabajo y así, dotarlos de herramientas para una vida mejor.
- Dar a jóvenes oportunidad de acceso a estudios universitarios
- Alejar a jóvenes del desempleo y del camino de conductas antisociales
- Acelerar la preparación de una reserva de jóvenes para las actividades productivas, en previsión de un mayor crecimiento económico en el futuro próximo
- Incluir al sector privado en las actividades de responsabilidad social para el desarrollo productivo de los jóvenes.



Figura 1 Áreas de interés

Fuente:

<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>

Uno de los beneficios de este programa es la amplia oferta para poder llevar a cabo la capacitación en diferentes áreas y sub áreas de interés. El considerar más opciones hace atractivo el programa para los jóvenes, industria, dependencia u organización que se dedique o involucre alguna de las áreas consideradas por los jóvenes. Como lo muestra la Figura 1.

Empresa

Estos objetivos se complementan con el compromiso que tiene cada empresa al abrir las puertas para capacitar a los jóvenes, desde la notificación sobre el programa, hasta desarrollar el mismo. Reuniendo a los tutores y responsables de área para prepararlos y elaborar los planes que se llevarán a cabo, procurando que la capacitación de los jóvenes sea satisfactoria para ambas partes.

El caso de la empresa quién pidió conservar el anonimato, aplicó la modalidad de capacitación para el trabajo en el departamento de Distribución, con el Tutor quien guiará y capacitará a los tutorados a lo largo de un año.

Para la implementación de este programa se desarrolló una plataforma que albergara toda la información y que de manera automática realizara los cruces de información para asociar los perfiles de los jóvenes de acuerdo a sus intereses y lugar de residencia, con los espacios disponibles en los centros de trabajo. De igual forma, servirá para monitorear los avances de cada beneficiario(a) y dar seguimiento al desempeño del programa.

Plataforma

El registro en la plataforma será responsabilidad de la empresa, el acceso a la plataforma será mediante el joven que cuenta con un usuario registrado en la misma, la cual podrá evaluar a su tutor, y el tutor que también evaluará a su tutorado.

Capacitación en el trabajo

Las personas que resulten beneficiadas por el programa deberán:

- Firmar una carta compromiso de los lineamientos del programa
- Tomar una capacitación previa sobre el programa, el uso de la plataforma y habilidades socioemocionales
- Atender los lineamientos de capacitación determinados por el tutor para la adquisición de competencias
- Evaluar al tutor cada mes durante la capacitación
- Ajustarse a los horarios y días de la semana del centro de trabajo siempre que no exceda lo establecido por la ley
- Respetar lo establecido en el reglamento interior de trabajo

Selección de los candidatos

Una vez que los jóvenes pasaron por el proceso de inscripción y eligieron a la empresa para posteriormente ser entrevistados y seleccionados para ser parte del programa se presentan en la empresa con previa cita en coordinación entre el área de Relaciones Industriales y el tutor para ser entrevistados.

En la entrevista se iniciara el proceso de comunicación y apertura para ambas partes y existe posibilidad que se descarte esa opción y elegir otra alternativa de departamento o empresa. Una vez que se está de acuerdo y ambas partes acepten se confirmará al departamento de relaciones industriales para que se inicie el trámite de alta en la organización como parte del programa “jóvenes Construyendo el Futuro”. Se tendrá que recabar la documentación necesaria, y se dará fecha de inicio para la capacitación. Si no existe algún tema que impida el inicio de la capacitación en la empresa, el joven tomara las siguientes cursos/platicas dentro de la empresa como parte de la inducción:

- Inducción al personal de nuevo ingreso
- SBC Seguridad Basada en el Comportamiento
- BPM Buenas Prácticas de Manufactura
- Figura de calidad
- Toma y control de Inventarios
- Manejo de PEP'S

Entre otros temas que el tutor de cada área considere necesarios antes de iniciar el programa. Una vez tomados estos cursos y se cumplan los trámites ante el IMSS se dará un recorrido dentro de la empresa por los diferentes departamentos, así como la presentación con el resto de los empleados, para familiarizar con el equipo de trabajo, y su estancia en la empresa sea lo suficientemente satisfactoria y productiva.

Ya que en todos los departamentos siempre se requiere colaboración de todos para poder desempeñar un trabajo óptimo para el cumplimiento de los objetivos de la organización. La forma de cómo se llevará a cabo todo el proceso de capacitación será de forma libre para cada tutor y área, así como sus tiempos de ingreso, salida y horario de alimento. Ya que cada departamento desempeña actividades diferentes tendrán que adecuarse los programas de capacitación a estas.

Todo cambio o forma de llevar a cabo será de acuerdo entre ambas partes para evitar conflictos, si bien la relación no tiene que ser obligatoriamente de amistad, si tendrá que cuidarse el clima laboral, basándose en los valores de la empresa y valores personales como el respeto.

Estancia en la empresa

La jornada de capacitación será de lunes a viernes con horario de acceso a las 09:00hrs, y salida a las 17:00 horas salvo que se tenga algún tema personal. Sábados y domingo serán días de descanso, así como los días festivos marcados e indicados por el departamento de relaciones Industriales.

En caso de que las necesidades de las operaciones de la empresa lo requieran podrán consultar con los jóvenes el apoyo fuera de los horarios y días estipulados, sin compromiso alguno.

Plan de Capacitación

Siempre en cualquier programa debe existir un plan a seguir, para que tenga una secuencia iniciando por los temas más sencillos a los más complejos. Tener vacantes para las distintas áreas dentro de la organización, no se puede contemplar solo un temario en específico. Así que cada área elaboró su plan de acuerdo a sus roles y procesos. Todos estos fueron manejados bajo un mismo esquema, el cual se detallará a continuación.

Formato de plan de capacitación

I. Generales

1. Nombre del centro de trabajo: (área a desempeñar la capacitación)
2. Características del espacio de trabajo, es decir, las actividades, funciones, procedimientos y normas asociadas a la posición en la que se está capacitando: (descripción de las actividades del departamento)
3. Duración de la capacitación en el trabajo
 - Número de horas al día: 6 horas
 - Número de días a la semana: 5 días (lunes a viernes)
4. Grado escolar mínimo: Preparatoria
5. Requerimientos físicos para ocupar el espacio de trabajo, cuando aplique: Que no padezca alguna enfermedad motriz

II. Características y contenido de la capacitación

1. Enlista los conocimientos, habilidades, procedimientos, normas y actitudes que desarrollara la persona becaria en el espacio de trabajo. Para esta tarea, puedes tomar notas sobre las funciones del espacio de trabajo en un día regular, ya sea observándolos o haciéndolos tú mismo(a). También, puedes obtener las listas de conocimientos y habilidades específicas asociadas a las funciones del espacio de trabajo, consultando la lista de estándares de competencia por sector productivo del CONOCER en la siguiente liga: <http://148.244.170.140/templates/conocer/productivo.html>.

Conocimiento para el desempeño de sus funciones:

Habilidades para el desempeño de sus funciones:

Actitudes clave requeridas para lograr un buen desempeño de sus funciones:

2. Desarrolla plan de capacitación mensual en el siguiente cuadro. Planifica la capacitación como creas más conveniente, ordenando siempre de lo más sencillo a lo más complejo.

Resultados

Como podemos observar en el grafico 2, el estado con mayor número de inscripciones en el programa es Chiapas con 41,136 jóvenes, mientras que Baja California Sur con menor número de inscripciones, tan solo 720 jóvenes registrados. El margen entre los estados con mayor número de jóvenes inscritos al programa y el de menor es muy amplio, ya que la población de cada estado es diferente.

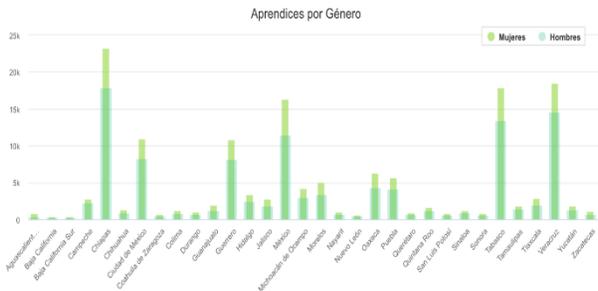


Grafico 2 Aprendices por género y estado
Fuente:
<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>

El grafico 3 muestra que en este programa del total de jóvenes inscritos 151,189 son mujeres y 111,488 son hombres. Es decir que las mujeres representan el 57.6% de inscripciones en el programa. El programa considera, jóvenes entre 18 y 29 años pero la edad que más inscripciones representa es la edad de 23 años, en su mayoría son jóvenes recién han concluido su carrera y por tanto no tienen experiencia y están buscando una oportunidad laboral.



Grafico 3 Porcentaje de hombres y mujeres en el programa
Fuente:
<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>

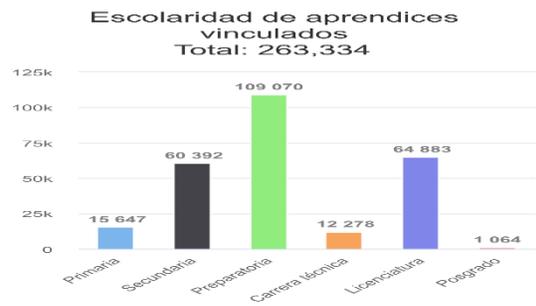


Grafico 4 Escolaridad en el programa
Fuente:
<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>

De los jóvenes inscritos en su mayoría son jóvenes con preparatoria o bachillerato dando un total de 109,070, siendo los de posgrado el menor número con 1,064.

Los resultados obtenidos del análisis sobre la inserción de los jóvenes a la empresa, destacan que se encuentran áreas de oportunidad que se podrían justificar por ser la primera vez que se lleva a cabo. Puntos como:

- Disponibilidad de los tutores
- Capacitación de los tutores
- Aplicación del programa de capacitación
- Infraestructura y equipamiento

Todos estos datos se obtuvieron de las entrevistas realizadas a los jóvenes que participan en la empresa. Este primer año podría considerarse una prueba piloto, sin embargo aún después del análisis tanto los jóvenes como los tutores ven positivamente el programa, ya que consideran que el lapso de tiempo que ha transcurrido la capacitación ya se familiarizaron con los procesos en cada una de sus áreas y esperan que al final las áreas de oportunidad se vayan subsanando.

Por esto es que consideran que es de suma importancia la comunicación y retroalimentación mutua, el trabajo de pareja será fructífero para la organización el tutor y los jóvenes.

Los jóvenes en la empresa

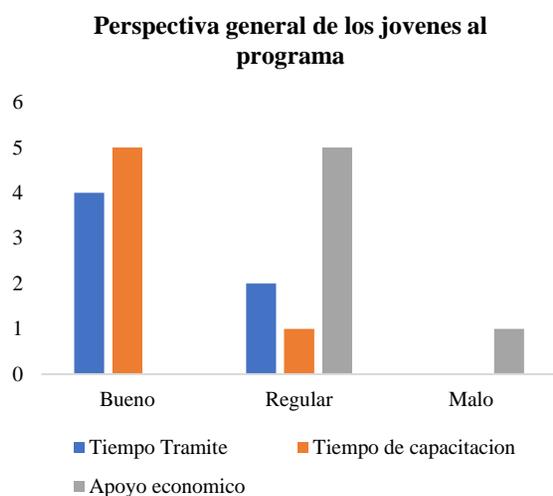


Grafico 5 Perspectiva de los jóvenes sobre el programa
Fuente: *Elaboración Propia*

Se realizó una encuesta con los jóvenes que ya se encuentran capacitándose en la empresa, los resultados se muestran en el grafico 5, los cuales confirman la confianza en la efectividad del programa. En cuanto a temas de tiempos lo consideran optimo, en cuanto al apoyo económico consideran que podría ser mejor, ya que les representa un ingreso bajo pero si se toma en cuenta que es un medio de capacitación el costo - beneficio es mayor. Un área de oportunidad para el gobierno, es concientizar a los jóvenes de que no se está ofertando un empleo, tampoco se les está dando un sueldo, mas bien un apoyo mientras se capacitan.

El tiempo que consideran para el trámite es de entre 15 a 30 días a partir de la inscripción hasta su presentación en la empresa, solo uno de los jóvenes que se encuentran capacitándose tomo como regular el tiempo de capacitación. Mientras que la capacitación de un año considera que es suficiente para la capacitación, consideran que con este año capacitándose cambiará sus oportunidades laborales. Por el contrario si el tiempo de capacitación se extendiera, sería negativo para los jóvenes ya que en lugar de buscar las oportunidades laborales, seguirían en la industria sin generar un ingreso extra y comenzar a generar antigüedad.

Expectativas laborales

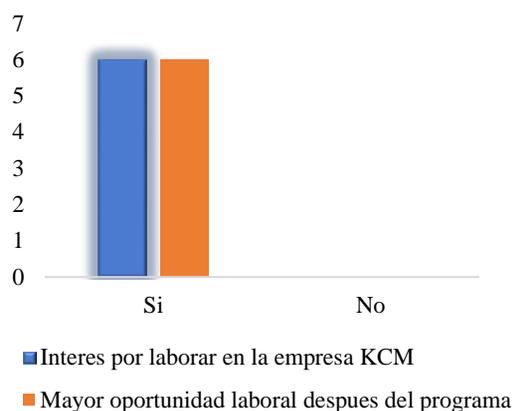


Grafico 6 Perspectiva de los jóvenes sobre el programa
Fuente: *Elaboración Propia*

La visión positiva de los jóvenes por el programa pues confían una vez terminando el programa sus posibilidades de encontrar una oportunidad para comenzar su carrera profesional, consideran que el hecho de incluir en su experiencia el año de capacitación les dará otra fortaleza más a sus perfiles.

Los jóvenes que ya se encuentran capacitándose en esta empresa tienen todo el interés de forma parte de su fuerza de trabajo, al cuestionarles si les agradaría trabajar aquí todos afirmaron que sí. Aunque su respuesta es muy segura, no sabemos si evaluaron todos los aspectos que una empresa debería tener para cumplir sus expectativas, o el tema de escasas de trabajo hacen considerar cualquier oportunidad laboral para iniciar carrera.

A pesar de que el apoyo económico que se les está brindando es el suficiente para su consideración, la mayoría estarían dispuestos a quedarse más tiempo del que marca su jornada, para así poder ampliar sus conocimientos.

Por otra parte los que tienen complicado invertir más tiempo del marcado no es por su falta de interés en ampliar su capacitación, si no que las situaciones sociales son diferentes ya que algunos (as) de ellos (as) tiene hijos en estancias y requieren estar en ciertos horarios para recogerlos. De los cambios que ellos consideran adecuados al programa está la cantidad del apoyo y el tiempo de duración de la capacitación, y el resto argumenta que no encuentra necesario cambiar algún punto en la modalidad.

Evaluación de los jóvenes

Los jóvenes pasaron sus primeros meses en la empresa, ninguno desempeñó actividades de forma autónoma, todas las actividades son a la par con su tutor, según el avance en la capacitación desarrollan actividades individualmente, así como también los tutores de las áreas les darán la apertura para proponer nuevas ideas y tomaran la iniciativa de mejorar las operaciones. La evaluación es mensual, han sido satisfactorias tanto para el tutor como los jóvenes, según Figura 2.

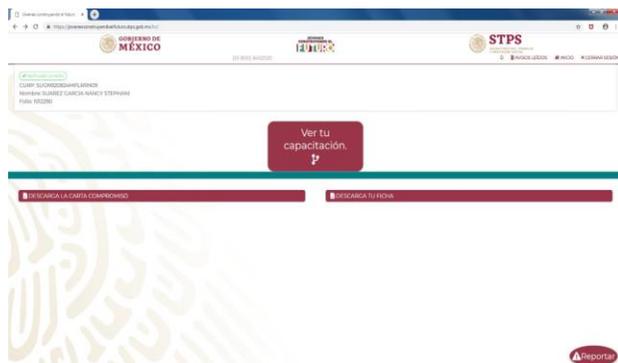


Figura 2 Evaluación en la plataforma

Fuente: <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx>

No se ha tenido registro de jóvenes que deserten del programa o que pidan cambios de tutor o de empresa.



Figura 3 Reportes en la plataforma

Fuente: <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx>

En caso de que algún joven deseara reportar inconvenientes con la empresa o tutor, lo podrá hacer desde la plataforma del programa (Figura 3), lo cual llevará a una investigación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para corroborar el reporte ya que de ser mentira o caer en falsedades se estará dando de baja al joven. Y por el contrario consideran esperar a que la secretaria investigue a la empresa para revisar a detalle el tema de conflicto y sus posibles consecuencias.

Conclusión

El programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” es una gran muestra de una política pública puesta en marcha, con detalles. Los tres niveles acordaron para desarrollar un programa de esta magnitud es para algunos el proyecto más ambicioso del actual gobierno. Considerando que en esta ocasión se planteó, se anunció y ya está en marcha sin tener que haber esperado años y años para verlo en función.

Los jóvenes (la sociedad), las empresas y el gobierno ven el programa de forma positiva, cada uno desde su perspectiva, consideran que el beneficio es mutuo entre jóvenes e industria, así como para el desarrollo del país. A inicios del año 2020 se estarán confirmando todas estas expectativas ya que estarán terminando los primeros jóvenes su capacitación y podríamos validar puntos como estos:

- Validez curricular de la capacitación
- Confiabilidad en las empresas capacitadoras
- Jóvenes con aprovechamiento de la capacitación
- Captación de las empresas de jóvenes capacitados
- Jóvenes desertados antes de terminar la capacitación
- Empresas desertadas del programa

El compromiso recaerá en los jóvenes para que se mantenga el programa en las futuras generaciones y sobre todo para que las empresas tengan la confianza de mantenerse dentro del programa y abrir las puertas a un mayor número de jóvenes.

Referencias

Corzo, F. J. (2014). *iexe.edu.mx*. Recuperado el 20 de 08 de 2019, de [iexe.edu.mx](https://iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html): <https://iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>

<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/>

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547857&fecha=10/01/2019

<https://www.inegi.org.mx/rde/2017/12/18/ninis-factores-determinantes/>

<https://heraldodemexico.com.mx/tendencias/pie-nsa-joven/empresarios-y-jovenes-construyendo-el-futuro/>

<https://expansion.mx/mi-carrera/2011/03/18/practicas-profesionales-futuro-empleo>

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Por-que-un-programa-de-insercion-laboral-para-jovenes-20180909-0054.html>

<https://www.nacion321.com/gobierno/estas-son-las-219-empresas-que-te-pueden-dar-trabajo-en-el-gobierno-de-amlo>

<https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/datos/>

Anexo 1

#	Empresa	#	Empresa	#	Empresa	#	Empresa
1	3M	56	Bepensa	111	Grupo Sogúe	167	Minsa
2	ABB	57	BMS	112	Grupo Cien	168	Mondeléz
3	AbbVie	58	Bonafont	113	Grupo Cristal	169	MONEX Grupo Financiero
4	Accendo	59	Bosch	114	Grupo Infra	170	Mota Engil
5	Acritus	60	Bren	115	Grupo La Moderna	171	MSD
6	Acrom	61	British Tobacco	116	Grupo Lala	172	MUFG Bank México
7	ADO	62	Brown Forman	117	Grupo México	173	Nestlé
8	ADS	63	Calica	118	Grupo Modelo	174	Novartis
9	Aeroméxico	64	Campo JIF	119	Grupo Pielafel	175	Novo Nordisk
10	Afrme	65	Celgene	120	Grupo Piza	176	Octapharma
11	Agriseet	66	Cemex	121	Grupo Presidente	177	Orbe
12	Alien	67	Chedraui	122	OSK	178	Oxoo
13	Alfa	68	Chiesi	123	GUA	179	Peppico
14	Alfasigma	69	Chiron	124	Herdez	180	Perrinitos
15	Aliato	70	CBanco	125	HSBC México	181	PerStar
16	Alpura	71	Cinepolis	126	Huacolat Down	182	Pfizer
17	Alsa	72	CibanaMex	127	HyattZ8 TCF	183	Philip Morris
18	Altec	73	Clorox	128	Industria Mexicana de la Coca-Cola	184	Procter & Gamble
19	América Móvil	74	Coca-Cola Femsa	130	Industrial and Commercial Bank of China	185	Profiensa
20	American Express México	75	Coca-Cola México	131	Infinite Clinical Research logo	186	Qualia
21	Angen	76	Colgate Palmolive	132	IRMA México	187	Ragasa
22	Ambiuea	77	Constellation Brands	133	Isayenix	188	Randstad
23	Anforama	78	Consurbanco	134	IPSEN	189	Rassini
24	Arca Continental	79	Corpocarga	135	Janssen	190	Robotix
25	AccelOrMittal	80	Corporación del Fuerte	136	José Cuervo	191	Roche
26	Asofarma	81	Corporación Rica	137	Jugos del Valle Santa Clara	192	Sanborns
27	Aspen Labs	82	Costco	138	Junex	193	Sanifer
28	Astrazenca	83	Credit Suisse	139	Kansas City Southern México	194	Sanofi
29	AT&T	84	Danier	140	Kallex	195	Santara
30	Atlas	85	Danone	141	Kellogg	196	Schindler
31	Autotransportes Zeta	86	Deacero	142	Kelly Verde	197	Sears (Dax)
32	Avimex	87	Dell	143	Kimberly Clark de México	198	Sears (Pisca)
33	Avolat	88	Deutsche Bank México	144	KIO	199	Shinhan Bank
34	Avallia	89	Dewlyn	145	KPMG	200	Shre
35	Bachoco	90	Dow Química	146	Kuo	201	Si Valle
36	Banca Mifel	91	Duracell	147	La Comer	202	Siemens
37	Banco Autóm. México	92	Esai	148	La Moderna	203	Softek
38	Banco Azteca	93	Embotelladora de Colma	149	Labalpa	204	Solotica
39	Banco Compartamos	94	Embotelladora del Nayar	150	Lamosa Horizontal	205	Spartan Geek
40	Banco Finterra	95	Envases Universales	151	Line	206	SSI
41	Banco Forjadores	96	Expanscience	152	Liomont	207	Suburbia
42	Banco Inbursa	97	Fapsa	153	Liverpool	208	Takeda
43	Banco Inmobiliario Mexicano	98	Farmacías Guadalajara	154	Loreal	209	Talento Producción y Arte
44	Banco Inve	99	Femsa	155	Lycains	210	Tammas Industriales
45	Banco JP Morgan	100	Ferruccia	156	Mabe	211	Tecnológico de Monterrey
46	Banco Multiba	101	Ferring	157	Madrax	212	Telcel
47	Banco Regional de Monterrey	102	Genera	158	Manpower	213	TenarisTama
48	Banco S3 México	103	Genworth	159	Mars	214	USC
49	Banco Sabadell	104	Gepp	160	Mepra Continua de Mexico	215	Utí
50	Banco Santander	105	Gin Group	161	Menarini	216	Walmart
51	Banco Ve por Más	106	Global	162	Merck	217	We Keep On Moving
52	Bank of America México	107	Global Intermex	163	Mexican Beef	218	Xigruix
53	Banarte - Ixe	108	Gruma	164	Messheim	219	Villares Ramos
54	Bayer	109	Grupo Bal	165	Microsoft		
55	Bebidas Refrescantes de Nogales	110	Grupo Bimbo	166	Milano		

Fuente: <http://revistaespejo.com/2018/12/estas-son-las-219-empresas-que-colaboraran-con-amlo-en-programa-jovenes-construyendo-el-futuro/>