

INFORME //

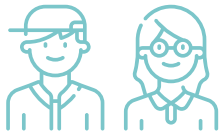
# PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE LABORAL DE JÓVENES EN EMPRESAS



GAN ARGENTINA



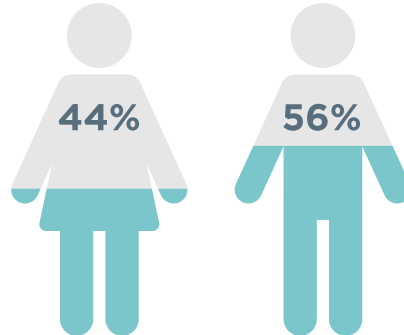
UNIÓN INDUSTRIAL  
ARGENTINA



## PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE LOS JÓVENES



71% secundaria completa o más



Se identifican como hijo/a respecto del jefe/a del hogar.

### SITUACIÓN LABORAL PREVIA:

- **44% desocupado**
- **16% trabajando por cuenta propia**
- **38% relación de dependencia**  
De estos, el **46 %** se encontraba **NO registrado**.
- **2% inactivos**

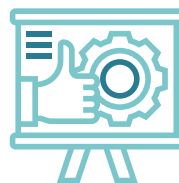


PARA LA MAYORÍA, FUE SU PRIMER EXPERIENCIA EN UNA EMPRESA REGISTRADA.

Principal vía de ingreso:  
**Oficinas de Empleo**



3 de cada 4 jóvenes accedieron a través del Servicio Público de Empleo.



El **89%** expresa haber recibido **capacitación en el puesto de trabajo**.

Se destacan las **capacitaciones en el puesto de trabajo** sobre las tareas a realizar. Todo joven entrevistado identifica tener o haber tenido una persona de la empresa que los guíe/supervise diariamente en sus tareas.

## HABILIDADES MENCIONADAS POR LOS JÓVENES:

### HABILIDADES BLANDAS

- Sincronizar tareas con otros integrantes del equipo.
- Desenvolverse y comunicarse con pares.
- Responsabilidad en el horario.
- Respetar a otros.
- Fluidez al hablar sin titubear.
- Tratar con clientes.
- Atención y escucha de clientes.

### HABILIDADES DURAS

- Manejo de determinados software.
- Arreglo de celulares.
- Manejo de inyector y otras máquinas.
- Elaboración de presupuestos.
- Empaquetado.
- Trazabilidad de los productos.

## AUTOPERCEPCIÓN PARA EMPLEARSE:



El **89%** considera que tiene posibilidades de **quedar empleado en la empresa** donde se encontraba haciendo el aprendizaje.

89%



7 de cada 10 los jóvenes consideran que **podrán conseguir empleo en otra empresa** en la ocupación en la que se capacitó.



8 de cada 10 se autopercibe en una **mejor situación laboral**, a la de antes de ingresar al aprendizaje.

## NUEVAS EXPECTATIVAS

### A PARTIR DE LA EXPERIENCIA COMO APRENDICES:



**A) MÁS CAPACITACIÓN Y ADQUISICIÓN DE EXPERIENCIA.**

**B) DESEO DE INSERCIÓN LABORAL EFECTIVA Y COBERTURA DE NECESIDADES ECONÓMICAS**

**C) VALORACIONES FAMILIARES**



# PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE LOS EMPRESARIOS

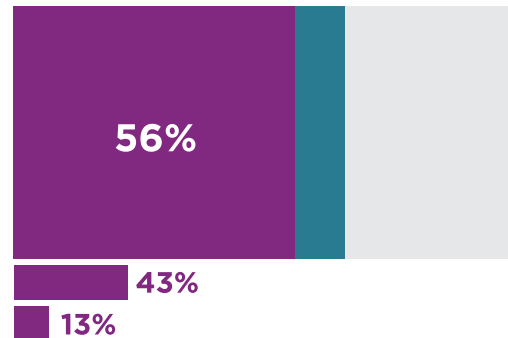
## ACCESO AL ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO:

- **56%** tomó contacto a través de las **Red de Servicio Público de Empleo**

De este 56%:

- **43%** por medio de las Oficinas de Empleo
- **13%** por las Agencias Territoriales del propio MTEySS

- **10%** fue por **conocidos**



## MOTIVO:



**67%** con el propósito de **formar trabajadores** que luego pueda incorporar a su empresa.



**53%** por los **incentivos económicos** que surgen de las AEPT.



**30%** por el **marco legal** brindado para la formación de aprendices.



**90%** recibió asesoramiento de la **Red de Servicio Público de Empleo**

- 57% por las Oficinas de Empleo
- 33% por las Agencias Territoriales



**70%** calificó como ágil y sencilla la presentación del proyecto a las AEPT.



Después de establecido el perfil de aprendiz por la empresa, la derivación hecha por las Oficinas de Empleo se hizo:



- 7%** en menos de una semana
- 45%** entre 1 y 2 semanas
- 48%** 3 semanas o más

A su vez, los entrevistados calificaron con **6,3 puntos** en promedio (en una escala de 1 a 10) al perfil del aprendiz enviado respecto del solicitado.



En promedio el desempeño de los aprendices fue calificado con **7,5 puntos**, en una escala de 1 a 10.

#### FORTALEZAS Y DEBILIDADES MENCIONADAS POR LOS EMPRESARIOS:

##### FORTALEZAS

- Beneficio para la empresa (agilidad/simplicidad del proceso, resolución de la vacante, beneficio económico, y el hecho de contar con el acompañamiento de la Oficina de Empleo),
- Beneficios para los aprendices, como la experiencia laboral y el hecho de constituir una oportunidad de empleo para jóvenes.

##### DEBILIDADES

- Retraso de los pagos de incentivos por parte del Estado a los aprendices.
- La restricción etaria de los postulantes.



LAS AEPT SON PERCIBIDAS CON UNA ELEVADA VALORACIÓN POSITIVA POR TODOS LOS EMPRESARIOS ENTREVISTADOS.

# ÍNDICE

<b>PRINCIPALES RESULTADOS</b>	<b>2</b>
<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
2.1 Tema	
2.2 Objetivos	
2.3 Metodología	
<b>3. PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS REALIZADAS A LOS JÓVENES APRENDICES</b>	<b>23</b>
3.1 Perfil de los jóvenes	
3.2 Mecanismos de acceso de los jóvenes a las oportunidades de aprendizaje en empresas	
3.3 Principales características del aprendizaje hecho por los jóvenes	
3.4 Descripción del marco en el que se lleva a cabo el aprendizaje	
3.5 Igualdad de género	
3.6 Relación del aprendizaje con la inserción laboral	
3.7 Evaluación de la experiencia del aprendizaje por parte de los jóvenes	
<b>4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS REALIZADAS A EMPRESARIOS</b>	<b>44</b>
4.1 Perfil de los empresarios	
4.2 Conocimiento de las AEPT, valoración del acceso y motivaciones para participar de las AEPT	
4.3 Desarrollo de las acciones de entrenamiento para el trabajo	
4.4 Evaluación del programa por parte los entrevistados	
<b>5. PALABRAS FINALES</b>	<b>60</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>64</b>
<b>7. EQUIPO</b>	<b>66</b>
<b>8. ANEXO I - SET CUADROS ENTREVISTA A JÓVENES</b>	<b>67</b>
<b>9. ANEXO II - SET CUADROS ENTREVISTA A EMPRESARIOS</b>	<b>82</b>
<b>10. ANEXO III - INSTRUMENTOS DE RELEVAMIENTO DE INFORMACIÓN</b>	<b>92</b>
10.1 Formulario Aprendices Activos	
10.2 Formulario Empresarios Activos	
10.3 Guía de Observación No Participante	
10.4 Guía de pautas Grupo Focal aprendices	

# 1.

## PRESENTACIÓN

---

**Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AEPT)**, es un programa de la **Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)**, que creció sostenidamente, desde el año de su puesta en marcha en 2007, respecto de la cantidad de trabajadores/as incluidos en proyectos.

En este documento se presentan los resultados del proyecto de investigación **“Prácticas de aprendizaje laboral de jóvenes en empresas”**, realizado en el marco de la **Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires**, y con el apoyo económico para su realización de la **Red Global para el Aprendizaje**.

Los aprendizajes a través de las prácticas en el lugar de trabajo han venido ganando lugar dentro de los instrumentos de inserción laboral de jóvenes en el país, la región y a nivel global.

**Las AEPT permiten a trabajadores desocupados participar en proyectos de prácticas de aprendizaje en roles ocupacionales al interior de empresas,** donde llevan a cabo actividades formativas en un espacio de trabajo con el acompañamiento de un Tutor.

Las prácticas de aprendizaje laboral fueron creciendo en los últimos años, no solo en el país sino también en la región y el resto del mundo. Este crecimiento concitó la atención de organizaciones no gubernamentales, actores del mundo del trabajo y responsables de políticas públicas encargados de cuestiones de empleo, pero también ocupó parte de la reflexión académica, sobre todo a aquella especializada en estudiar el desempleo de los jóvenes.

Dentro de las acciones promovidas por actores sociales, se pueden enumerar proyectos implementados por organizaciones no gubernamentales destinados a promover las prácticas educativas en el lugar de trabajo (acción que guarda algunas diferencias con las AEPT aunque también comparte semejanzas) impulsadas por organismos con líneas abocadas a la cooperación internacional, como el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos<sup>1</sup>. En este orden de acciones, se destaca la incorporación de la Unión Industrial Argentina, como punto focal en el país, a la Red Global para el Aprendizaje (GAN)<sup>2</sup>.

Por otro lado, desde el gobierno se incluyó, dentro de un proyecto de cambio de la legislación laboral enviado al Congreso de la Nación Argentina en 2017, un apartado específico sobre las AEPT<sup>3</sup>. Si bien este proyecto no se convirtió en ley dio una mayor visibilidad a las AEPT. En ámbito académico se llevaron a cabo distintos estudios: varios donde las AEPT son vinculadas exclusivamente al Programa de Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (Tufillaro, 2013; Vezza, 2014; Mazorra et al., 2013) aunque también se pueden encontrar varios trabajos exclusivamente dedicados a las AEPT (Pozzer, 2015; Pozzer, 2019), e incluso una evaluación de impacto (Castillo et al., 2014).

Este reporte está organizado de la siguiente manera: luego de la presentación precedente, se hace una referencia al marco de análisis en que son entendidas conceptualmente las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, seguido por la descripción de las características, resultados e impactos del programa (de estudios

1 Véase al respecto <https://www.proyectonoemi.org/>

2 Véase al respecto <https://www.gan-global.org/>

3 Dicho proyecto ingresó a la CNA el 18 de noviembre de 2017 presentado por Ministro de Trabajo, el Jefe de Gabinete de Ministros y el Presidente de la Nación.

precedentes). A continuación, se presentan las principales características de la investigación (segundo capítulo) y los resultados de las entrevistas hechas a jóvenes y empresarios (tercer y cuarto capítulo). Para concluir, el documento aborda, la que puede ser una próxima hipótesis de trabajo para futuros estudios e investigaciones (quinto capítulo).

En este documento se utilizan los términos genéricos “trabajadores” para referirse a trabajadores y trabajadoras; “empresarios” para nominar a empresarias y empresarios; “los participantes” o “los aprendices” para mencionar a las y los participantes/aprendices del programa.

## **LAS COMPETENCIAS LABORALES: MARCO DE ANÁLISIS PARA LAS ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO**

Este estudio de las acciones de aprendizaje laboral se enmarca en un abordaje centrado en el enfoque de las competencias laborales. Este permite comprender a las prácticas de aprendizaje en sus distintas dimensiones.

Existe, en materia de competencias laborales, distintas definiciones. En este estudio tomaremos aquella que sostiene que las competencias laborales son “...*un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes (...) y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional...*”<sup>4</sup>.

En este caso se entiende por conocimiento a un determinado *saber*, a las habilidades como el *saber hacer* y a las actitudes como el *saber estar*. Suele distinguirse, a su vez, dos clases de habilidades, por una parte, están aquellas denominadas en la literatura como específicas, técnicas o duras y, por la otra, generales, sociales o blandas.

Las habilidades específicas, técnicas o duras incrementan la productividad de una persona en una gama estrecha de ocupaciones, sectores o empresas. Estas suponen, por caso, el manejo de una determinada maquina o proceso de trabajo. En cambio, las generales, sociales o blandas aumentan la productividad de una persona en una amplia gama de ocupaciones, sectores o empresas. Entre otras cosas, abarcan el trabajo en grupo, la vinculación con jefes, la atención clientes (externos o internos de la propia organización), la organización de las propias tareas, etc.

4 Res. N°55/96, Consejo Federal de Cultura y Educación, Argentina, Boletín Cinterfor/OIT N°141, diciembre 1997.

Este enfoque, sucintamente aquí consignado, es utilizado como marco conceptual al establecer algunas de las dimensiones de análisis del aprendizaje, en particular, al momento de distinguir aquellos aportes efectuados, por la experiencia de entrenarse para el trabajo, a los jóvenes. Esta última distinción entre habilidades permitió ordenar conceptualmente aquellos que los propios jóvenes entendían o rescataban como lo aprendido en su experiencia de aprendizaje en empresas.

## **ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO**

Las acciones de entrenamiento para el trabajo, se definen en su norma de creación como aquellas que tienen por “objeto incrementar las competencias (...) de trabajadores desocupados y promover su inserción laboral a través del desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y el acompañamiento de un tutor” (Resolución MTEySS N° 696-2006).

En este marco, las empresas elaboran un proyecto de aprendizaje para incorporar a los aprendices a las acciones de Entrenamiento para el Trabajo.

En estos proyectos se deben consignar las actividades prácticas y de formación teórica, si las hubiera, especificar la ocupación o rol laboral a alcanzar por el aprendiz luego de concluidas las acciones de Entrenamiento para el Trabajo, denominado como perfil laboral de salida del proyecto.

Estas acciones tienen una carga horaria de hasta 4 horas diarias o 20 horas semanales como máximo y los proyectos se pueden extender, como máximo, hasta 6 meses. Luego de concluido el proyecto los jóvenes reciben un certificado por parte de la empresa.

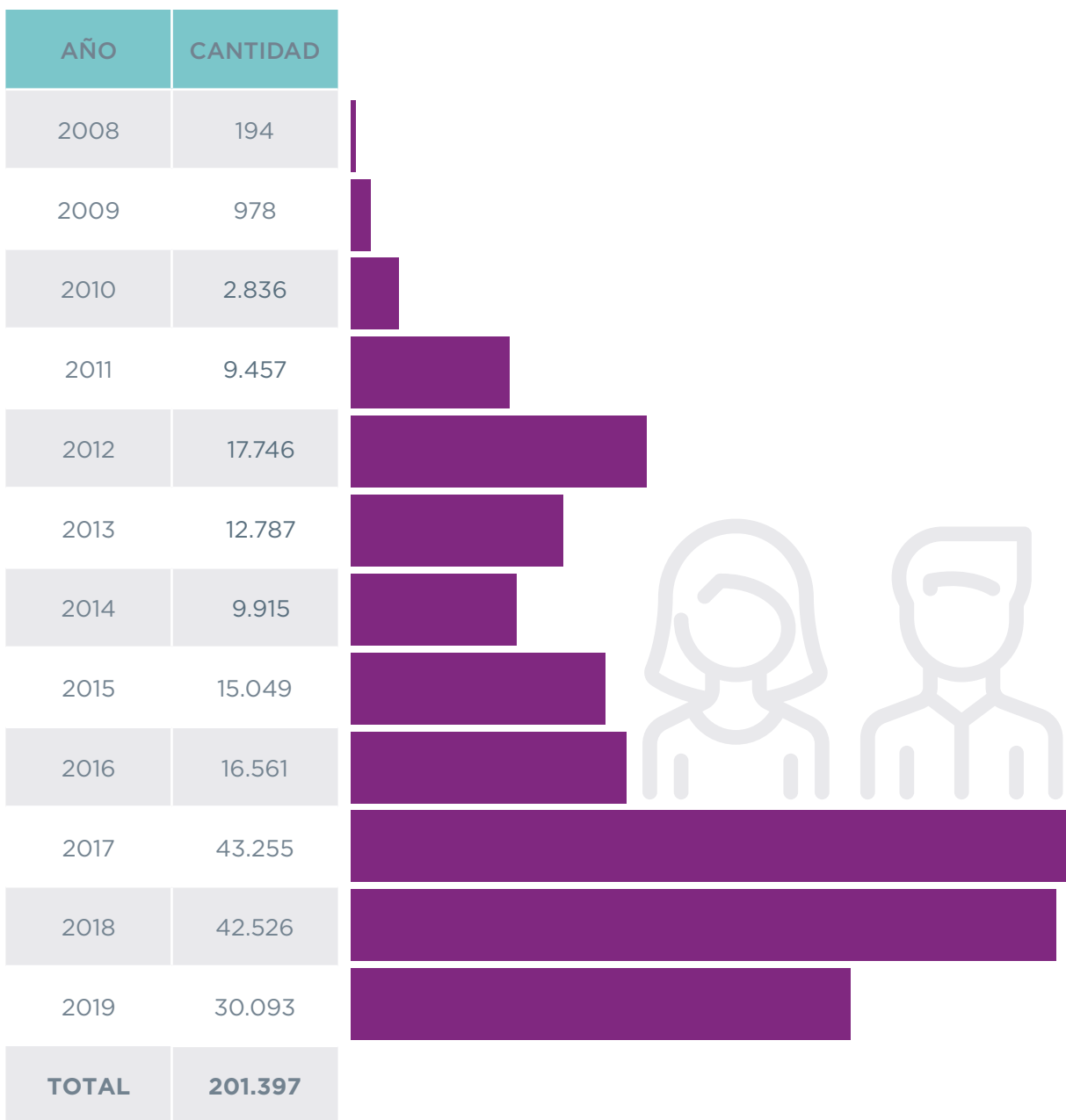
A su vez, hay incentivos económicos y normativos para propiciar la participación de trabajadores y empresarios. En lo atinente a los aprendices se brindan como prestaciones de esta línea, además de la formación, un estipendio mensual de \$ 5400, una cobertura de salud y un seguro de accidentes personales.

Por otro lado, los empleadores obtienen la posibilidad de reclutar personal, a través de la búsqueda y preselección de jóvenes que hacen las Oficinas de Empleo, formar recursos humanos de acuerdo a sus necesidades, hacerlo en un marco legal de aprendizaje (no es una relación laboral) y compartir los gastos requeridos por esa formación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

# PRINCIPALES RESULTADOS E IMPACTOS DE LAS AEPT EN LA INSERCIÓN LABORAL DE SUS PARTICIPANTES

Desde sus inicios se observa una tendencia a incrementar la cantidad de participantes en el programa, más allá de alguna caída circunstancial, como la de 2013 y 2019, debida sobre todo a cuestión del comportamiento más general de la economía y/o restricción presupuestaria sobre el programa (Gráfico N° 1).

**Gráfico N°1. Cantidad de participantes EPT Serie 2008-2019**



Fuente: Área de Monitoreo. Secretaria de Empleo-MTEySS.

Estas acciones están abiertas a distintos grupos de trabajadores desocupados que tengan una cobertura por desempleo, es decir, quienes perciben una prestación dineraria por encontrarse en esa condición ocupacional. Pero quienes tienen una presencia mayoritaria en estas acciones son los jóvenes de 18 a 24 años que se encuentran participando del Programa de Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, llegando a representar el 52% del total de participantes (Cuadro A).

En lo que refiere a la distribución por sexo, la participación de mujeres es mayor (53% - Cuadro A).

**Cuadro A. Distribución de participantes AEPT 2008-2019 por sexo y edad.**

EDAD	SEXO		TOTAL	
	FEMENINO	MASCULINO	CANTIDAD	%
DE 18 A 24	55701	49834	105535	52%
DE 25 A 45	47754	41380	89134	44%
46 y MAS	3720	3008	6728	3%
<b>TOTAL</b>	107175	94222	201397	100%

**Fuente:** Área de Monitoreo. Secretaria de Empleo-MTEySS.

La línea de acción de entrenamiento para el trabajo ha tenido distintas evaluaciones, todas ellas con resultados favorables.<sup>5</sup> Entre estas evaluaciones, cabe mencionar la evaluación de impacto llevada a cabo por la Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En esta evaluación se definió, como indicador de impacto del programa, la inserción laboral de sus participantes en empleos registrados. En este marco, se observó la situación de los aprendices una vez concluida su participación en el proyecto de entrenamiento para el trabajo en el Sistema Integrado Previsional Argentino, en el que aparecen todos los trabajadores que se encuentran registrados y aportan a la Seguridad Social.

5 Castillo et al (2014); UNGS (2015); Banco Mundial (2014)

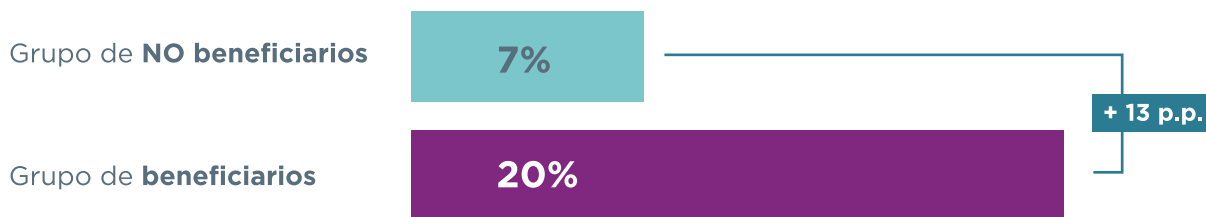
En lo que respecta a su **METODOLOGÍA**, cabe comentar los siguientes aspectos:

- Se utilizó un **modelo cuasi-experimental**
- Se efectuaron **mediciones antes y después** de producida la intervención
- Se construyeron **dos grupos**: uno beneficiado por el programa y otro, de características semejantes, que no recibió el beneficio del programa (grupo de comparación)
- Se adoptó el **modelo Propensity Score Matching** con el que se identificaron beneficiarios y no beneficiarios con características similares antes de participar de la política
- Se trabajó en base a registros administrativos de quienes se inscribieron en las **Oficinas de Empleo**, para construir la línea de base, y a registros del Sistema Integrado Previsional Argentino, para construir la línea de impacto
- El grupo de tratamiento estuvo conformado por **2784 participantes** de las acciones de entrenamiento para el trabajo
- La observación se llevó sobre **aprendices** que participaron de las acciones de entrenamiento para el trabajo en **2011**

Esta metodología permitió observar el comportamiento de ambos grupos y se logró así estimar el efecto del programa en sus participantes, al aislar otros factores de contexto que pudieran influir la condición ocupacional de los participantes y no participantes.

De esta evaluación surge, como principal conclusión, que **quienes participaron de acciones de aprendizaje en el marco del programa alcanzan a casi triplicar el porcentaje de inserción en el empleo formal** que quienes, guardando similares características, no participaron del programa (Gráfico N° 2).

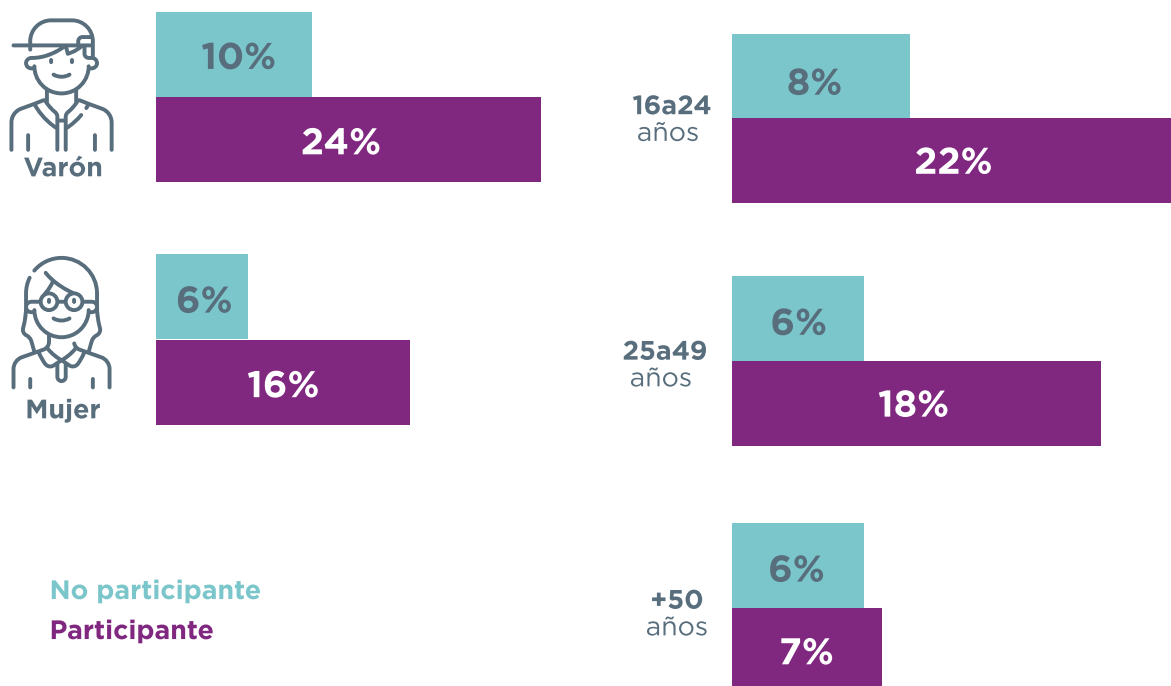
### Gráfico N° 2. Probabilidad de inserción en empleos privados de personas no participantes y personas participantes de AEPT



**Fuente:** Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial SSPTyEL -MTEySS, sobre la base del SIPA y registros administrativos de las Oficinas de Empleo.

Los impactos del programa son positivos en los distintos grupos de participantes, independientemente de sus atributos socio-laborales, esto implica que beneficia tanto a mujeres como hombres y a participantes jóvenes como adultos (Gráfico N° 3).

### Gráfico N° 3. Probabilidad de inserción en empleos privados de trabajadores no participantes y trabajadores participantes de acciones de entrenamiento según sexo y edad



**Fuente:** Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial SSPTyEL -MTEySS, sobre la base del SIPA y registros administrativos de las Oficinas de Empleo

A modo de corolario, **es notable la contribución de esta herramienta a la mejora de la condición ocupacional de los participantes.**

**2.**

# **PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

—

## 2.1 TEMA



Las prácticas de aprendizaje hechas por jóvenes en empresas privadas, en este estudio se acotó su abordaje al estudio de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## 2.2 OBJETIVOS



El objetivo de la investigación es conocer cómo funcionan las prácticas de aprendizaje laboral en el marco de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo desde la perspectiva de los jóvenes aprendices y los empresarios.

Este propósito se abordó desde seis dimensiones, que si bien están estrechamente relacionadas, se cree pertinente observarlas por separado con el fin de un análisis más ordenado. En este sentido, los objetivos específicos se definen de acuerdo a estas dimensiones.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características asumidas por las experiencias de aprendizaje en lo que respecta a la adquisición de competencias laborales distinguiendo, en particular, aquellas habilidades denominadas en la literatura como duras y blandas.
- Observar y dar cuenta de las condiciones en que se llevan a cabo las experiencias de aprendizaje, puntualmente en lo referido al ambiente/ espacio de trabajo, a las herramientas, y a los aspectos legales y económicos.
- Conocer la valoración que hacen del aprendizaje los aprendices y empresarios.
- Identificar los aportes del aprendizaje en la empleabilidad y la inserción laboral de los aprendices.
- Describir como visualizan y entienden, aprendices y empresarios, la relación de aprendizaje como una singular modalidad de vinculación en el mundo de trabajo.
- Describir y recuperar la experiencia de las empresas en lo que respecta al aprendizaje, en particular, a su experiencia en el uso de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo.

## 2.3 METODOLOGÍA



### TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación exploratoria con metodología cuantitativa y cualitativa.

### UNIVERSO

Empresas participantes de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo de la Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

### MUESTRA

Se elaboró una muestra intencional (no probabilística) de empresas por cuotas según sector de actividad económica, tamaño y localización. Los jóvenes y empresarios entrevistados surgieron de esa muestra de empresas.

Estas cuotas se establecieron de manera intencional, cumpliendo dos criterios:

- a) en lo atinente al tamaño se guardó una relación aproximada con la composición empresarial que participa de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Esto es, la cantidad mayor de empresas que participan son las micro y pequeñas, siguiendo las medianas y, por último, las grandes;
- b) respecto del sector de actividad se optó por conocer más sobre lo sucedido en las industrias que en las empresas de servicio, incluso cuando estas rondan las tres cuartas partes del total de las empresas en Acciones de Entrenamiento para el Trabajo<sup>6</sup>.

En lo que respecta a la distribución territorial, se decidió trabajar en la Ciudad Autónoma de **Buenos Aires** y alrededores, más La Plata, donde hay una gran concentración de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, agregando, en la búsqueda de contrastes, dos ciudades más, estas fueron: San Miguel de **Tucumán** y Resistencia de la provincia de **Chaco**.

Al tratarse de una muestra intencional, no probabilística, no pueden ampliarse los resultados aquí presentados al universo de estudio. No obstante, se entiende que el diseño muestral permite capturar una serie amplia y distinta de situaciones para, en un posterior estudio, profundizar en algunos de los



<sup>6</sup> Dos razones existieron al ampliar la cantidad de empresas industriales sobre el total de empresas: a) la figura del aprendiz surge en industrias, donde maestros formaban aprendices de oficios, lo importante aquí fue estudiar en qué medida las AEPT habitaban esa categoría ocupacional y b) el punto focal del GAN es la UIA donde existe un especial interés en ampliar el uso de estas herramientas de políticas públicas de empleo.

hallazgos aquí obtenidos.

De acuerdo a lo anterior, el resultante de la muestra de empresas quedó conformada de la siguiente manera:

Tamaño <sup>6</sup> \ Sector	Industria	Servicios
Grande	2	1
Mediana	2	1
Pequeña	16	4
Micro	2	2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>8</b>

Jurisdicción	Empresas
AMBA <sup>7</sup> + La Plata	20
Tucumán	5
Chaco	5

## UNIDAD DE ANÁLISIS

Las prácticas de aprendizaje implementadas en el marco de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## UNIDADES DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Jóvenes aprendices:** son quienes se encontraban llevando a cabo o habían concluido una práctica formativa en el marco de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo.
- **Empresarios:** son quienes ocupaban la gestión de los proyectos y las tareas desarrolladas por los aprendices.

## TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Entrevistas** personales semiestructuradas con empresarios y aprendices, en el espacio en que se desarrollan las acciones de aprendizaje.
- **Observación** no participante de las prácticas de aprendizaje (in situ) en cada una de las empresas visitadas.
- **Grupo focal** de aprendices.

7 Las empresas fueron categorizadas según el siguiente criterio: hasta 5 trabajadores (Micro), de 6 a 50 (Pequeñas), de 51 a 250 (Medianas) y más de 251 (Grandes).

8 Área Metropolitana de Buenos Aires.

## NÚMERO DE CASOS

Se visitaron **30 empresas** y se llevaron a cabo:

- **30 entrevistas** a personal de la **empresa/empresarios** (20 en AMBA, 5 Tucumán y 5 en Chaco).
- **45 entrevistas** a jóvenes **aprendices** (30 en AMBA, 8 Tucumán y 7 Chaco).

En total se llevaron a cabo **75 entrevistas**.

Se cumplió con **cuotas de sexo** en el caso de los aprendices, con el propósito de trabajar aspectos vinculados al género. También se cumplió con cuotas de jóvenes que estaban participando de las acciones de aprendizaje, aproximadamente 70%, y los que habían concluido su participación, aproximadamente 30%.

En el momento de la visita a las empresas se completó una guía pauta de observación centrado en comprender el espacio y las condiciones de las prácticas, las relaciones interpersonales y demás información de interés respecto de los objetivos del proyecto.

Con fines descriptivos, los datos se presentan en tablas con porcentajes y remiten exclusivamente a los jóvenes y empresarios entrevistados.

### Cuadro B. Población entrevistada según momento y porcentaje del total

	PROYECTO DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO	
MOMENTO DE ENTREVISTA	(en desarrollo)	(ex post)
POBLACIÓN ENTREVISTADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes activos en el proyecto (cuotas iguales por sexo)</li> <li>• Empresarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes incorporados a empresas (cuotas iguales por sexo)</li> <li>• Jóvenes NO incorporados a empresas (cuotas iguales por sexo)</li> <li>• Empresarios</li> </ul>
PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN	70% jóvenes 70% empresarios	30% jóvenes 30% empresarios

## DIMENSIONES DE ESTUDIO

La elaboración de los formularios aplicados en el marco de las entrevistas semiestructuradas responde a un proceso de operacionalización de dimensiones y variables de análisis de interés para la investigación. Siendo el siguiente el detalle de ese trabajo:

Dimensión	Variables	Preguntas
Descripción aprendizaje	Acceso. Actividades. Competencias duras y blandas	¿Cómo accedió al aprendizaje en la empresa? ¿Qué actividades hace? ¿Qué aprendió a partir de las actividades? ¿Qué saberes específicos incorporo? ¿Tienen que vinculares con otros? ¿Trabaja en equipo? ¿Tiene que comunicar el producto de la actividad? Etc.
Condiciones en que se desarrolla el aprendizaje	Objetivas y la apreciación subjetiva sobre las condiciones: ambientales del aprendizaje, económicas y legales	Descripción del puesto de trabajo. ¿Usa máquinas y/o herramientas? Aspectos de seguridad e higiene en el trabajo ¿Tiene supervisión diaria de tareas? ¿Cuánto percibe? ¿Cree que está bien el monto del estipendio? ¿Tiene un contrato? Etc.
Valoración de la experiencia del aprendizaje	Cantidad y calidad del aprendizaje	¿Cómo valora la experiencia de aprendizaje? ¿Qué lo motivo a participar de un aprendizaje? ¿Cuántos saberes/actividades nuevas sumó en la experiencia? ¿Esos saberes son requeridos por el mercado de trabajo? ¿Puntos positivos? ¿Puntos negativos? ¿Qué se podría mejorar? ¿Qué nuevas expectativas surgieron a partir del aprendizaje? Etc.
Vinculación entre el aprendizaje y la inserción laboral	Inserción ex post al aprendizaje - Empleabilidad: aporte concretos del aprendizaje	¿Hay posibilidad de emplearse en la empresa? ¿Hay posibilidad de emplearse en otras empresas del sector? ¿La experiencia de aprendizaje enriquece su CV? ¿El aprendizaje fortaleció su autoestima a nivel laboral? ¿El aprendizaje le otorgo nuevas herramientas para la búsqueda de empleo? Etc.
Vinculación entre el aprendiz y otros trabajadores	Vínculo entre el aprendizaje y la relación laboral	¿El aprendizaje es reconocido como un contrato no laboral? ¿Aprendizaje como etapa de inicio de la relación laboral? ¿Cree que se le asignaron tareas por su género? ¿Hay igualdad de género en el área de la empresa donde hizo el aprendizaje?
Experiencia del empleador	Acceso a las AEPT. Tramitación de las AEPT. Vinculación con el Estado. Utilidad para la empresa. Evaluación de la experiencia	¿Cómo conoció y accedió a las AEPT? ¿Cómo formuló el proyecto? ¿Cómo fue la relación con los integrantes de la Oficina de Empleo? ¿Cómo evalúa la experiencia del aprendizaje en su empresa? ¿Qué se podría mejorar? ¿Cuán sencillo o burocrático fue gestionar el aprendizaje ante el Estado? ¿La normativa le da la cobertura esperada para la incorporación de aprendices? ¿Incorporó algún aprendiz como empleado?

Fuente de información: Aprendices

Empresarios

## PROCEDIMIENTO DE CAMPO

Se usó la técnica de entrevistas en base a un formulario semiestructurado con preguntas cerradas, principalmente, y algunas abiertas.

Los pasos a seguir fueron los siguientes:

- **1º** Seleccionar las empresas. Se obtuvo un listado de empresas de la entonces Secretaria de Trabajo y Empleo que se encontraban participando de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en el área del AMBA (Área Metropolitana de Buenos Aires), ciudad de San Miguel de Tucumán y Resistencia, Chaco.
- **2º** Se identificaron treinta (30) empresas según los criterios establecidos en la muestra, con sus respectivos potenciales reemplazos, lo que llevo el listado a un número de 120 empresas.
- **3º** Se contactó telefónicamente, y a través de un correo electrónico, a un responsable de cada una de las empresas seleccionadas y a las Oficinas de Empleo para el caso de los jóvenes que terminaron su participación en los proyectos de entrenamiento para el trabajo.
- **4º** Se concertó una entrevista con los aprendices y los responsables de las empresas.
- **5º** Se desarrollaron las entrevistas.
- **6º** Se tomó apuntes sobre lo observado con la Guía de Observación.
- **7º** Se desarrolló un grupo focal de aprendices activos.
- **8º** Se editaron los datos obtenidos en las entrevistas, guías de observación y grupo focal.
- **9º** Se supervisaron entrevistas hechas por entrevistadores.



El relevamiento de campo inicio el 12 de septiembre y concluyó el **11 de noviembre de 2019**.

## ANÁLISIS DE DATOS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

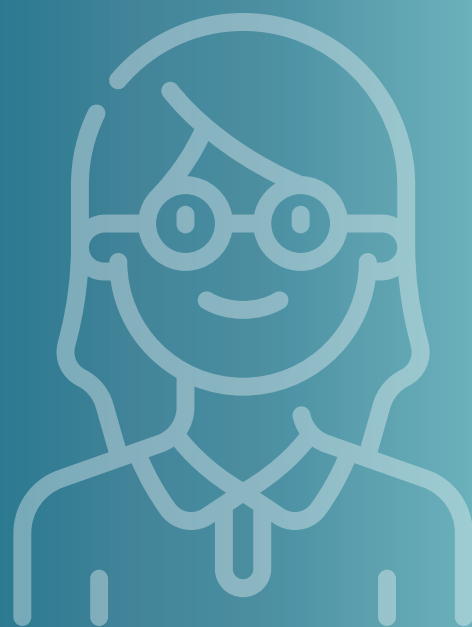
- **1º** Se elaboró una base de datos con la información obtenida en las respuestas cerradas del formulario de entrevistas y se volcó también la información de las preguntas abiertas.
- **2º** Se procesaron los datos de la base y se obtuvo un set de cuadros básicos sobre las distintas dimensiones del estudio.
- **3º** Se analizaron los datos obtenidos en las respuestas abiertas (cuali) identificando categorías emergentes.
- **4º** Se elaboró un primer informe descriptivo con los resultados y hallazgos obtenidos.
- **5º** Se integró la información de las observaciones, entrevistas y grupo focal al informe.
- **6º** Se elaboraron una serie de recomendaciones de política sobre las AEPT (en otro documento).
- **7º** Se llevó a cabo un breve análisis comparativo de la normativa que regula el aprendizaje en empresas, como complemento y producto diferenciado del trabajo de campo (en otro informe).



3.

**PRINCIPALES  
RESULTADOS DE  
LAS ENTREVISTAS  
SEMIESTRUCTURADAS  
REALIZADAS A  
LOS JÓVENES  
APRENDICES**

---

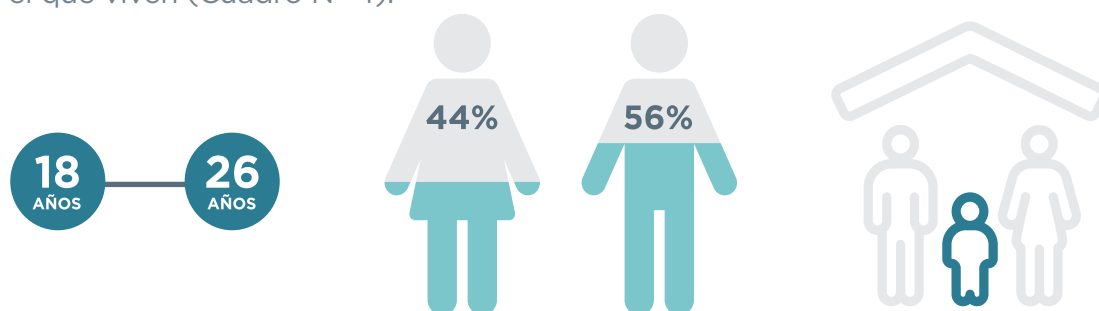


### 3.1 PERFIL DE LOS JÓVENES

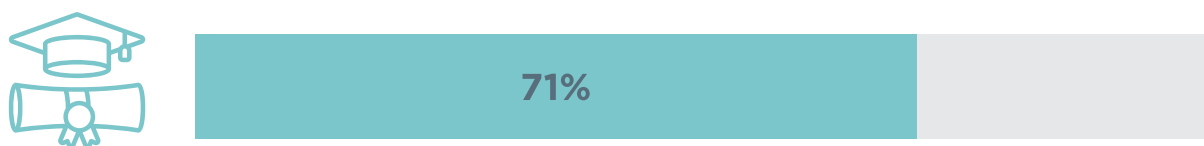
De acuerdo a lo consignado en la metodología, y en particular, al diseño de la muestra se establecieron 3 grupos de jóvenes a entrevistar (Cuadro N° 1):

- **Jóvenes aprendices**, que se encontraban participando del programa bajo análisis al momento de la entrevista (28 jóvenes).
- **Jóvenes ocupados**, que fueron incorporados como trabajadores en la empresa luego de su experiencia formativa en el marco del programa (10 jóvenes).
- Y **jóvenes desocupados**, que participaron de la experiencia formativa que ofrece el programa, pero no fueron contratados luego de finalizada experiencia (7 jóvenes), sumando un total de 45 jóvenes entrevistados.

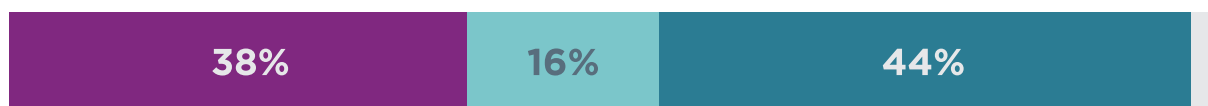
La edad de los jóvenes entrevistados oscila entre los **18 y los 26 años**, y en relación con el género el **44% es femenino y el 56% masculino** (Cuadros N° 2 y 3). A su vez, en su mayoría, los entrevistados se **identifican como hijo/a respecto del jefe/a del hogar** en el que viven (Cuadro N° 4).



En relación con el nivel educativo, el **71%** de los participantes entrevistados tienen **secundaria completa o más**, el resto de los jóvenes cuentan con secundaria incompleta (Cuadro N° 5).



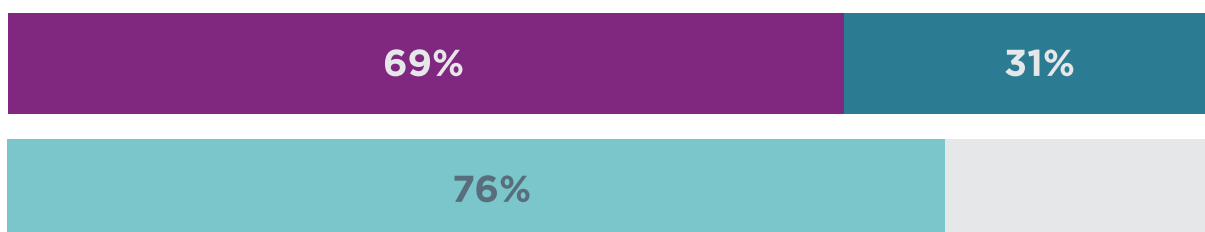
En relación con la experiencia laboral de los entrevistados, el **38% se encontraban ocupados en relación de dependencia**, antes de entrar a participar del programa, frente a un **16% de trabajadores por cuenta propia** y un **44% de desocupados**, participando del programa Joven –el **2%** restante se trata de **jóvenes inactivos** (Cuadro N° 6).



Quienes trabajaban con anterioridad al acceso del programa, lo hacían en comercios o empresas desarrollando tareas de ventas, atención al cliente, atención al público, limpieza, carga y descarga, administración, caja, vigilancia, cocina, lavado de vajilla, reposición, entre otros. Mientras que algunos lo hacían en hogares particulares. En este último caso desarrollaban tareas tales como las de cuidado de niños o refacciones.

## 3.2 MECANISMOS DE ACCESO DE LOS JÓVENES A LAS OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE EN EMPRESAS

Los jóvenes entrevistados, participantes del programa, vivieron su experiencia formativa en **empresas industriales (69%)** así como de **servicios (31%)** (Cuadro N° 7) y mayormente en **empresas micro/pequeñas (76%)** (Cuadro N° 8).



Pero ¿qué mecanismos o instituciones se destacan en el proceso de acceso de los jóvenes a su experiencia formativa en las empresas?

**La Oficina de Empleo** se destaca como la principal fuente de ingreso (el **73%** de los jóvenes entrevistados accedieron a través de esta institución) mientras que otro medio menos frecuente de acceso al programa fue a **través de conocidos** (Cuadro N° 9). En ocasiones, los jóvenes han mencionado la necesidad de mayor publicidad del programa *“si lo hubiera conocido antes, me hubiera anotado antes”*.



En ese proceso de ingreso, estos jóvenes, en su mayoría, fueron entrevistados por la **oficina de empleo** (64%) (Cuadro N° 10) reconociendo, mayormente (68%), que en este marco institucional les explicaron los derechos y obligaciones que tenían como aprendices (Cuadro N° 11), así como detalles del programa, aclaración de

dudas, y fueron también consultados sobre sus experiencias previas, preferencias y medios de movilidad, entre otras cuestiones. Algunos testimonios referidos a la caracterización de esas instancias destacaban **“nos explicaron de qué se trataba”** **“(fue una entrevista) buena, completa. Te guiaban, aclaraban dudas, fueron amables”**; **“Me preguntaron si había trabajado, mi experiencia”**. Dentro del diseño de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, el rol de la Oficina de Empleo resulta muy importante a la hora de asesorar a los jóvenes respecto de su participación en el programa. En este sentido, las referencias favorables por parte de los jóvenes en relación con este proceso expresan un aspecto positivo de la implementación del programa, pero que no alcanzaría, aparentemente, a la totalidad de los aprendices.

Por otro lado, frente a la pregunta acerca de qué derechos y obligaciones recordaban haber sido asesorados -en la entrevista en la Oficina de Empleo- la mayoría destaca la cantidad de horas de trabajo máximo por día y la duración del programa, entre otros **“Que duraba entre 3 y 6 meses, cuál era el pago, que eran 4 horas de lunes a viernes. De qué se trataba la empresa”**.

Por último, en relación con el nivel de formalidad del proceso de acceso al aprendizaje, en su mayoría los jóvenes identifican haber firmado contrato de aprendizaje (84%) (Cuadro N° 12).

## 3.3 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE HECHO POR LOS JÓVENES

### 3.3.1 OCUPACIONES Y TAREAS

Entre las principales ocupaciones realizadas se encuentran



ADMINISTRATIVAS



ATENCIÓN  
AL PÚBLICO



VENTAS



OPERARIAS



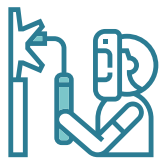
Estas diferentes ocupaciones comprenden diversas tareas. Para el caso de los puestos **administrativos**, los testimonios remiten a las tareas de “registro de facturas, manejo de caja de la empresa”, “control de caja, liquidación de tarjetas”, “a partir de legajos de distintos clientes, tomás contacto con el cliente para informarle de deudas bancarias”, etc.



Los puestos de **atención al público**, por su parte, implican tareas tales como “manejo de redes, subir productos a las redes, responder preguntas a los clientes y derivarlas a otro sector” y “atención telefónica”.



Las ocupaciones de **ventas** comprenden tareas tales como “dar la bienvenida, la despedida, hacer las ventas”.



Por último, los **operarios/as** realizan tareas como “fraccionar alimentos”, “trabajos en madera”, “soldar”, “estar en las máquinas para agarrar los paquetes (de galletitas) y guardarlos en las cajas”, “(hacer) las terminaciones de los axiales y sellos para las bombas de agua”. También, hay ocasiones en las que se detectan labores más rigurosas como el “manejo de inyectora industrial”. En el marco de estas ocupaciones, en algunos casos los aprendices rotan en distintas áreas “embalaje y logística y a veces estamos a prueba en otros sectores”.

Las observaciones en los lugares de trabajo dieron diferentes indicios, y en algún caso, los aprendices se encontrarían realizando tareas equivalentes a las de los trabajadores de la empresa, mientras que, en otros, las cargas de tareas, responsabilidades y horarios hacen clara la diferencia entre los trabajadores y los aprendices. Del grupo focal surge respecto de este punto que **“a esta altura de la práctica (6 meses) los jóvenes parecen percibir que la única diferencia entre ellos y el resto de los operarios, es que trabajan menos horas y reciben menos dinero”**.

En su mayoría, los jóvenes entrevistados identifican que **usan máquinas y/o herramientas** en el marco de su experiencia de aprendizaje en la empresa (**87%**) (Cuadro N° 13). Entre ellas computadoras, impresoras y posnets; herramientas como amoladoras, taladros, soldadoras, lijadoras y tornos manuales; máquinas de impresión, corte y pre-corte; máquinas de coser; cafetera; e impresora. Ciertos testimonios refieren a herramientas más sofisticadas como sublimadoras, inyectoras.



87%

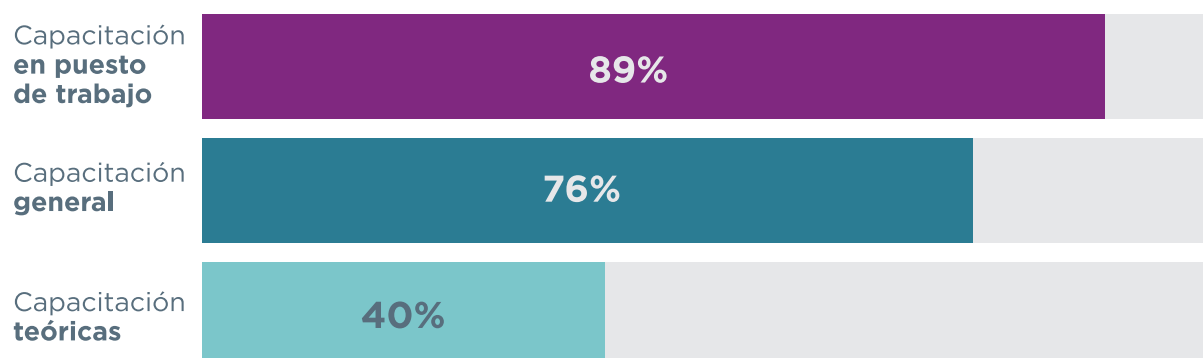
Se indagó acerca de la cantidad de tareas que los aprendices llevaban a cabo de forma individual y grupal y el resultado indica que, si bien ambas modalidades forman parte del día a día, sus labores se realizan preponderantemente en forma individual. Cabe destacar que el hecho que las tareas se puedan realizar en forma individual, ello no sucede en detrimento de procesos de trabajo en grupo. La dinámica de trabajo grupal en ocasiones se conforma de prácticas y tareas que se realizan en forma individual.

### 3.3.2 CAPACITACIÓN COMO PARTE DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

Al consultar a los aprendices respecto de diferentes instancias de capacitación en el marco de su experiencia formativa, se destacan las **capacitaciones en el puesto de trabajo**, sobre las tareas a realizar (el **89%** de los jóvenes entrevistados expresa haber recibido este tipo de capacitación) (Cuadro N° 14). Esto se condice con el objetivo de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo al propiciar estas acciones formativas con base en experiencias prácticas.

Una **capacitación general**, sobre la empresa y el lugar del aprendiz en la misma, también es identificada por la mayoría de los jóvenes entrevistados (**76%**) aunque en menor medida que la capacitación más específica respecto de las tareas a desarrollar por el aprendiz, mencionada anteriormente (Cuadro N° 15).

Por el contrario, la capacitación respecto de las tareas por afuera del puesto de trabajo es menos habitual que las anteriores (sólo el **40%** de los aprendices entrevistados identifica haber recibido una capacitación respecto a este tema) (Cuadro N° 16). Estas se denominan **“capacitaciones teóricas”** y tienen como propósito brindar elementos generales sobre la actividad desarrollada por la empresa de un modo más general.



Por otro lado, al analizar la presencia de las capacitaciones comentadas, según tamaño de la empresa en la que participan los jóvenes, se destacan las **empresas medianas/grandes**. En el caso de estas empresas, es mayor la proporción de jóvenes que recibieron capacitación general sobre la empresa y el lugar de trabajo (91% de

los jóvenes entrevistados, participantes en empresas medianas/grandes, frente al 71% de los participantes en empresas micro/pequeñas) (Cuadro N° 17).

De igual manera, la capacitación sobre las tareas a realizar por fuera del puesto de trabajo, que como comentamos anteriormente, es menos habitual, es más frecuente en las empresas medianas/grandes (64%) que en las micro/pequeñas (32%) (Cuadro N° 18).

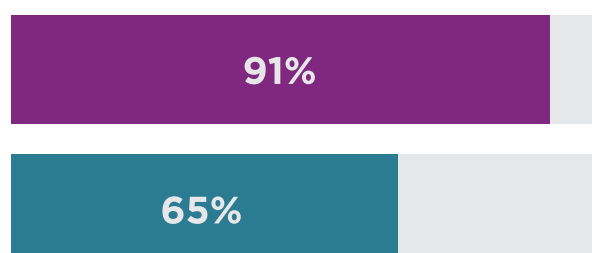
### 3.3.3 VINCULACIÓN DE LOS CONOCIMIENTO ADQUIRIDOS EN LA ESCUELA CON EL APRENDIZAJE EN LA EMPRESA

Las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo son un régimen particular de prácticas formativas, profesionalizantes o de aprendizaje laboral, que no se vinculan explícitamente con la posibilidad de aplicar conocimientos previos en una experiencia, a diferencia de los sistemas de pasantías educativas que sí implican la articulación de las prácticas con contenidos curriculares. No obstante, y si bien este aspecto no está contemplado en el programa, resulta importante describir cómo los jóvenes, identifican la articulación de sus saberes previos con el entrenamiento para el trabajo.

¿En qué medida los jóvenes participantes de las acciones de aprendizaje en empresas identifican la aplicación de conocimientos adquiridos en la escuela? ¿Se presentan diferencias en este aspecto según los jóvenes hagan su experiencia en empresas medianas/grandes o micro/pequeñas?

Efectivamente, gran parte de los jóvenes entrevistados identifican haber aplicado conocimientos adquiridos en su trayectoria educativa (71%) y, nuevamente, el tamaño de la empresa parece incidir en este aspecto:

mientras que el **91%** de los jóvenes participantes del programa en **empresas medianas/grandes** identifican haber aplicado conocimientos adquiridos en la escuela, esta proporción cae a **65%** en el caso de los jóvenes de **empresas micro/pequeñas** (Cuadro N° 19).



Entre los conocimientos adquiridos en la escuela que los aprendices mencionan haber aplicado, se destacan conocimientos contables y manejo de herramientas informáticas. A su vez, la matemática se reitera en varias oportunidades. Algunos testimonios ejemplifican la identificación de esta área disciplinar en el marco de la práctica de aprendizaje en la empresa:



*“razonar, aplicar conocimientos matemáticos”, “conocimientos básicos, matemática”, “matemática básica”, “regla de tres para calcular un valor”, “números, porcentajes, excel para hacer presentaciones de informes y reportes”.* En menor medida, se menciona la aplicación de conocimientos vinculados con el área de Lengua y Literatura: *“uso de lenguas formales”, “literatura, comprensión de texto”* y otros conocimientos adquiridos en la escuela como *“compañerismo, respeto por los compañeros y jefes”, “trabajo en grupo”* y *“prestar atención, estar concentrado”*. En este mismo sentido, el grupo focal aporta que *“Hay conocimientos que obtuve en la escuela que los estoy aplicando en esta práctica, la escuela me preparo bien para enfrentar esta experiencia”*.

Por último, ante la consulta de si el capacitador de la empresa vinculó alguna tarea de las que hacen en el marco de la experiencia formativa con temas vistos en escuela, también en las empresas más grandes esto sería más habitual (el 64% de los jóvenes entrevistados en empresas medianas/grandes identifican que esto sucedió en su experiencia versus un 24% en el caso de las empresas micro/pequeñas) (Cuadro N° 20).

### 3.3.4 TUTORÍA, SUPERVISIÓN Y APOYO A LA TAREA DE LOS JÓVENES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

La totalidad de los jóvenes entrevistados identifica **tener o haber tenido** (según se encuentren participando del programa en la actualidad o anteriormente) **una persona de la empresa que los guía/supervisa diariamente en sus tareas** (Cuadro N° 21). Esta persona puede ser un compañero, jefe o en ocasiones el dueño de la empresa.



Por otro lado, se indagó acerca de la disposición respecto de los jefes con los aprendices, advirtiéndose en términos generales una **actitud colaborativa, de buen trato y acompañamiento**. En las distintas experiencias se observan situaciones que van desde ambientes de informalidad y confianza a muy formales, aunque en la mayoría de casos en un contexto de buen clima laboral y confortables espacios de trabajo.

Se identifica que la planificación de tareas puede ser en forma diaria o directivas impartidas al inicio, que luego pueden revisarse ante dudas o consultas tanto con

sus superiores como compañeros, según el caso. A modo de ejemplo, uno de los aprendices menciona:



***“me explicaron cómo hacer las cosas, a moldear, a cómo cortar las piezas. Todos los días aprendía algo nuevo”.*** También en el grupo focal algunos participantes comentaron haber recibido ***“una capacitación teórica, folletos, videos de presentación de la fábrica (empresa), y guía sobre las actividades que tenían que hacer”.***

Según lo han referido los aprendices, si bien son diversas, las formas de supervisión comprenden prácticas en las que ***“todos los días asignan tareas y posteriormente en un cuaderno se asientan las correcciones”***, ***“te dan indicaciones para realizar correctamente tus tareas”***, ***“me corrige, me enseña a soldar. Miraba lo que hacía para ver si estaba bien”***, ***“(mi superior) pasa y mira los trabajos y te dice si están bien”***, ***“indicaba tareas, te decía si estaba bien hecho y a partir de eso te daba recomendaciones”***. Se detectaron experiencias que van desde una fuerte exigencia y control por parte de los superiores hasta situaciones de mayor autonomía de los aprendices.

**La orientación y acompañamiento** proporcionado por la empresa, independientemente del tamaño del establecimiento, **inciden en la experiencia del aprendiz**. Mientras mayor sea ese tutelaje mayor posibilidad de aprendizaje y adquisición de experiencia. En estas situaciones el aprendiz suele entusiasmarse más. A su vez, el entusiasmo suele redundar en mayor motivación para sostener sus estudios.

A su vez, la existencia de **material de consulta/manual** o instructivo a ser usado como guía en el desarrollo de sus tareas es desigual entre los jóvenes entrevistados según el sector de actividad al que pertenezcan: mientras el **79%** de los jóvenes del área de **servicios** identifican la existencia de este material de apoyo para el desarrollo de sus tareas, esta proporción cae al **19%** en el caso de los jóvenes entrevistados del **área industrial** (Cuadro N° 22).



**79%**

**9%**

Por último, al analizar este mismo aspecto según el tamaño de la empresa en la cual desarrollan su experiencia, la presencia de manuales o instructivos de apoyo a

las tareas desarrolladas por los aprendices es mayor en las empresas más grandes (55% en el caso de las medianas/grandes y 32% en el caso de las micro/pequeñas) (Cuadro N° 23).

### 3.3.5 VINCULACIÓN CON OTROS EN EL MARCO DEL APRENDIZAJE

La **totalidad** de los jóvenes del **sector industrial** entrevistados identifica que **se vincula con otros integrantes de la empresa para el desarrollo de las tareas que tiene asignadas**. En el caso de los jóvenes entrevistados del sector de **servicios**, esta proporción cae a **79%** (Cuadro N° 24).



¿Pero esta fuerte presencia de vinculación con otros trabajadores en qué medida es identificada como **trabajo en equipo**?

En su mayoría, los jóvenes entrevistados que identifican que para el desarrollo de sus tareas tienen que vincularse con otros integrantes de la empresa, asocian esta vinculación a trabajar en equipo, sea para la totalidad de las tareas que desempeñan, o para algunas (93%) (Cuadro N° 24). La vinculación puede ser con todos o con parte del equipo de trabajo según el caso. A modo de graficar estas posibles dinámicas, vale destacar dos testimonios: **“(trabajo) con todos, lo que empezás, lo continúa otra persona”**, **“con los chicos de contabilidad para las liquidaciones de tarjeta y mis compañeros de arriba para el control de facturas”**.

Al analizar este aspecto según sector de actividad, la presencia del trabajo en equipo es mayor entre los jóvenes entrevistados del sector de servicios: la totalidad de los jóvenes consultados reconoce trabajar en equipo, al menos para algunas tareas en el marco del desarrollo de su experiencia (Cuadro N° 25).

A su vez, es interesante el análisis de la relación entre el **nivel educativo** de los entrevistados y la identificación del desarrollo de tareas en equipo. En este aspecto, el nivel educativo parece incidir en la probabilidad de desarrollar tareas en vinculación con otros, asociado a la concepción de trabajo en equipo. En este aspecto los datos relevados expresan que, a mayor nivel educativo, mayor presencia del desarrollo de tareas asociadas al concepto de trabajo en equipo, ya que mientras el 100% de los jóvenes entrevistados con mayor nivel educativo (terciario/universitario – incompleto- completo) identifican desarrollar al menos algunas tareas en equipo, esta proporción cae al 85% en el caso de los jóvenes con secundaria incompleta (Cuadro N° 26).

Por otro lado, se consultó a los jóvenes si en el marco de sus tareas tienen que vincularse con clientes/público y en este aspecto también el nivel educativo expresa diferencias: el 62% de los jóvenes entrevistados de nivel educativo alto (terciario/universitario incompleto-completo) se vinculan con clientes/público, frente a un 15% en el caso de los jóvenes con secundaria incompleta (Cuadro N° 27). La vinculación puede ser desde llamados telefónicos, e interacción virtual, hasta ventas y entrega de productos.

Pero el resto de los aspectos tomados en consideración para el análisis (sector de actividad, localización geográfica de la empresa, tamaño de la empresa y género) también presentan diferencias en relación con la vinculación de los jóvenes con clientes/público. En este sentido, en el marco de las tareas desarrolladas en la experiencia de aprendizaje, en el caso de los jóvenes entrevistados, la vinculación de los jóvenes con clientes es mayor en empresas micro/pequeñas (Cuadro N° 28), en el sector servicios (Cuadro N° 29) así como en las empresas del interior (Cuadro N° 30).

Por último, en el caso de las mujeres, la vinculación con clientes/público es levemente mayor que en el caso de los varones (Cuadro N° 31).

### **3.3.6 COMPETENCIAS ADQUIRIDAS O FORTALECIDAS A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE**

**Las experiencias de las prácticas de aprendizaje en lugares de trabajo han repercutido de manera clara y positiva en las competencias laborales de los jóvenes,** no solo a través de la incorporación y/o fortalecimiento de conocimientos sino también de la puesta en juego de habilidades y actitudes para con el trabajo.

En oportunidad de las entrevistas no se preguntó a los jóvenes en términos de habilidades, sino que simplemente se preguntó qué aprendieron, siendo los entrevistadores/as quienes se encargaron de categorizar las respuestas dentro de las habilidades dura o blandas, según lo definido con anterioridad en este documento.

Si bien el nivel de aprendizaje depende también del joven, el hecho de participar de la experiencia formativa de por sí, permite el acceso a competencias, muchas de las cuales se adquieren a conciencia, como el caso de las duras, al mismo tiempo que otras se incorporan por el sólo hecho de estar en un entorno laboral y compartir una jornada con otros trabajadores.

Las competencias duras y blandas halladas son muchas y diversas. En el primer caso, pueden referir a tareas simples como la utilización de una cafetera o complejas como el manejo de equipos industriales. En el segundo grupo, algunas refieren a cuestiones personales como la responsabilidad, y otras, por ejemplo, al vínculo con el entorno como la sociabilidad:

Habilidades DURAS	Habilidades BLANDAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cocinar</li> <li>• Controlar stock</li> <li>• Coser</li> <li>• Elaborar presupuestos</li> <li>• Elaborar reportes</li> <li>• Envasar</li> <li>• Facturar</li> <li>• Liquidar tarjetas</li> <li>• Manejar cafetera</li> <li>• Manejar equipos industriales</li> <li>• Manejar equipos informáticos</li> <li>• Manejar herramientas contables</li> <li>• Manejar herramientas de construcción</li> <li>• Manejar herramientas informáticas</li> <li>• Moldear</li> <li>• Ordenar</li> <li>• Pintar</li> <li>• Redactar</li> <li>• Soldar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Atención</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Compañerismo</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Empatía</li> <li>• Hablar con fluidez</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Manejo de la frustración</li> <li>• Manejo del lenguaje</li> <li>• Organización del tiempo</li> <li>• Organización del trabajo</li> <li>• Paciencia</li> <li>• Puntualidad</li> <li>• Relacionamiento con personas</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Socialización con el entorno</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

## 3.4 DESCRIPCIÓN DEL MARCO EN EL QUE SE LLEVA A CABO EL APRENDIZAJE

### 3.4.1 HORARIOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

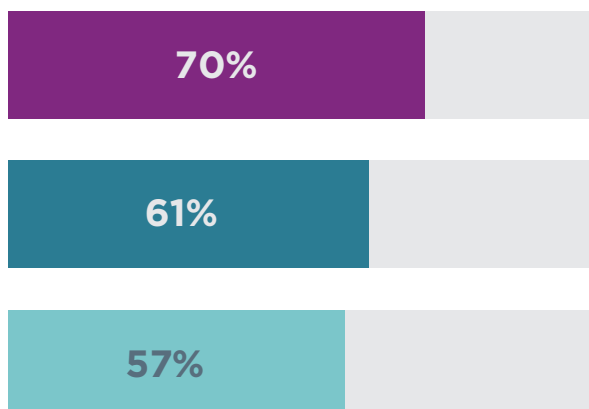
¿En el marco de en qué condiciones se desarrolla el aprendizaje? ¿En qué medida los aprendices cuentan con elementos de protección personal para el desarrollo de sus tareas? ¿Y de cobertura contra accidentes y de salud?



En su mayoría, los jóvenes entrevistados desarrollan su aprendizaje en la empresa de **lunes a viernes** y en el marco de una carga horaria de **20 horas semanales** (en alrededor del 90% de los casos).

Quienes están por fuera de estos parámetros incumplen la normativa y en caso de ser detectado este desvió por la supervisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social les cabe una sanción. Esta sanción entiende que las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo ya no son tales, se desnaturalizan y pasan a constituir una relación laboral entre la empresa y el joven (Cuadros N° 38 y 39).

Por otro lado, al consultar respecto del desarrollo de **charlas o capacitaciones vinculadas a medidas de seguridad e higiene**, las primeras son más habituales (el **70%** de los aprendices identifican haber tenido charlas o capacitaciones sobre **normas de seguridad**) seguido por charlas/capacitaciones sobre **prevención de accidentes (61%)** y **utilización de elementos de protección personal (57%)** (Cuadros N° 40, 41, 42).



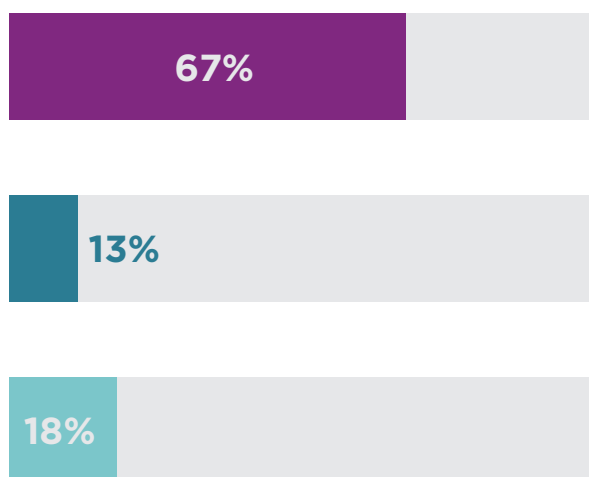
En este aspecto, algunos testimonios dejan ver la formalidad del proceso de capacitación **“hay un técnico de higiene y seguridad en la empresa que mensualmente capacita a todo el personal”, “vino gente de seguridad e higiene y nos explicaron los cuidados a tener cuando usamos las herramientas”**. Al mismo tiempo, otros testimonios evidencian mayor informalidad al respecto **“lo dio la patrona, habló de normas de seguridad”, “nos dicen que tenemos que usar la faja cuando levantamos cosas pesadas y guantes cuando cortamos, son charlas informales de quien supervisa”**. En uno de los testimonios se identifica la corroboración del aprendizaje a través del desarrollo de una evaluación **“al finalizar el primer mes, los chicos del área de calidad nos tomaron un examen de choice. La mayoría aprobó, aunque 3 ó 4 tuvieron que repetir el examen”**.

Las charlas o capacitaciones sobre **normas de higiene**, así como **prevención de incendios** fueron menos habituales entre los aprendices entrevistados (50 y 41% respectivamente) (Cuadros N° 43 y 44).

Pero la existencia o no de charlas o capacitaciones sobre los tópicos mencionados **varía según sector de actividad**. En este sentido, las capacitaciones vinculadas con normas de seguridad, así como de la utilización de elementos de protección personal y prevención de accidentes se encuentran más presentes entre los aprendices del sector industrial. Por el contrario, los espacios de formación vinculados con normas de higiene, son más frecuente entre los jóvenes del sector servicios (Cuadro N° 45 a 48).

Por otro lado, la disponibilidad de elementos de protección personal para llevar a cabo las tareas, en los casos que corresponde, varía. En primer lugar, los guantes, especialmente en el sector industrial, es el elemento que los aprendices entrevistados identifican disponible mayormente (68%), seguido por el uniforme (62%), el calzado (34%) y el casco (23%) (Cuadros N° 49 a 52).

En relación con la consulta respecto de la tenencia de **seguro de accidentes** personales por estar en el proyecto, el **67% responde afirmativamente**, frente a un **13% que no sabe** y un **18% que no identifica contar con esta protección**. A su vez, al analizar según sector de actividad, la tenencia de esta protección es más frecuente entre los aprendices del sector industrial (74% vs 57% en el caso de los jóvenes del sector servicios) (Cuadro N° 53).



Por último, la tenencia de **cobertura de salud** es reconocida por 6 de cada 10 participantes entrevistados, siendo esta proporción mayor entre los aprendices de AMBA (74%) que entre sus pares del interior (50%) (Cuadro N° 54).

### 3.4.2 VALORACIÓN DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS



A partir de la declaración de ingresos por participar del proyecto, en **promedio**, los jóvenes entrevistados cobran **6.213.- pesos**. Al analizar la distribución según percentiles, el 50% de los jóvenes consultados cobran entre 5.000.- y 6.900.- pesos (percentil 25 a percentil 75) (Cuadro N° 55). En oportunidad del trabajo de campo, el monto mínimo que debía percibir el aprendiz era de 5.400.- pesos.

Por otro lado, al analizar el promedio de ingresos según localización geográfica de las empresas, **AMBA** se destaca, al presentar los jóvenes entrevistados, **ingresos promedio superiores que sus pares del interior** (6561 frente a 5443) (Cuadro N° 56).

Pero ¿cómo valoran los aprendices el monto recibido en relación con las tareas que desarrollan y la cantidad de horas que participan del aprendizaje?

Este aspecto parece ser el menos valorado hasta el momento, con un **51%** de los aprendices consultados que lo **considera poco**, -testimonios de los aprendices indican que *“pagan poco”, “(un aspecto negativo del programa es) el monto a comparación de otros trabajos con la misma carga horaria”, “la plata no me alcanzaba. Muchos tenían hijos y la plata les alcanzaba menos”*- frente a un **49%** que lo valora como **adecuado**. Cabe destacar que en **ningún caso** los aprendices valoraron el monto percibido como **“mucho”** (Cuadro N° 57).



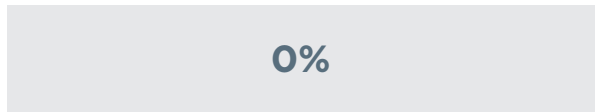
Poco



Adecuado



Mucho



En relación con la insuficiencia de ingresos, en ocasiones la distancia entre el establecimiento y el hogar del aprendiz, incide en los costos y tiempo de transporte. En este sentido, adquiere particular relevancia la **no cobertura de viáticos**. En algún caso se observó que el domicilio de un aprendiz era en Lugano y la empresa donde realizaba el programa en Nuñez. En este caso, la distancia entre ambos barrios de la ciudad de buenos aires que es de un poco más de 20 km y requiere de tomar 2/3 colectivos, incidió en que, aunque le ofrecieron quedarse trabajando en la empresa, no pudo aceptar la oferta.

A este dato general vale la pena analizarlo según otros aspectos. Paradójicamente, los jóvenes de AMBA, que en promedio reciben ingresos superiores que sus pares del interior, valoran este aspecto de manera más negativa (el 61% de los jóvenes de AMBA entrevistados calificaron los ingresos de poco, frente al 29% de los jóvenes de interior, que se inclinaron mayormente por valorar el monto que perciben como “adecuado”) (Cuadro N° 57).

Por otro lado, el género también presenta sus diferencias, siendo los varones los

de mirada más crítica (el 60% califica de “poco” el monto percibido por participar del proyecto, mientras que esta misma proporción de mujeres lo califica como “adecuado”) (Cuadro N° 58).

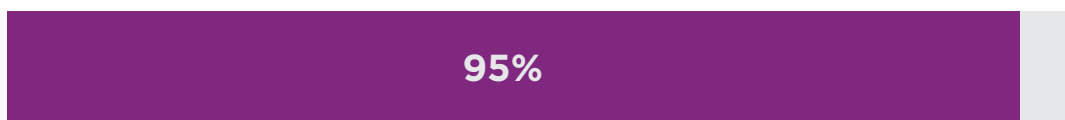
### 3.5 IGUALDAD DE GÉNERO



¿En qué medida los aprendices identifican que hay igualdad de género en el desarrollo de su experiencia formativa en empresas? ¿Existen diferencias en la apreciación de aspectos vinculados al tema entre varones y mujeres<sup>9</sup>?

En su mayoría, los jóvenes entrevistados creen que no les asignaron tareas por su género. Pero esta valoración presenta diferencias entre varones y mujeres: mientras el 100% de las mujeres entrevistadas consideran que no les asignaron tareas por su condición, esta proporción cae a 76% en el caso de los varones (Cuadro N° 32). Esta cuarta parte de los varones consultados, que sí considera que su condición de género influyó en las tareas asignadas, corresponde a jóvenes que desarrollan su formación en empresas micro/pequeñas, del sector industrial en su mayoría. Al respecto cabe destacar algunos testimonios que responden a la pregunta de ¿por qué crees que te asignaron tareas por tu sexo/género? ¿En relación a qué tareas? **“Cargar harina, por ser duro, más pesado”, “son cosas que sólo los hombres pueden hacer”, “creo que es un trabajo más de varón, no sabría decir por qué”.**

Por otro lado, en el caso de la **valoración de la influencia de la condición de género en el trato de los compañeros/as, las mujeres**, casi en su totalidad (**95%**), **no perciben influencia**, mientras que, en el caso de **los varones**, esta proporción cae al **80%**, destacándose un **16%** que considera que su condición de género **influye positivamente** en el trato que recibe de sus pares (Cuadro N° 33).



Por el contrario, **la valoración de varones y mujeres respecto de la condición de género en el trato que reciben de sus superiores o jefes no presenta diferencias significativas.** Es decir, en relación con la percepción respecto del trato de los

<sup>9</sup> Cabe aclarar que ninguno de los entrevistados se identificó con otra identidad sexual.

superiores o jefes, tanto mujeres y varones consultados tienen una percepción similar, en la que la condición de género no incide en el trato que reciben, para la mayoría de los entrevistados (85-80%) con 15-16% de mujeres y varones (respectivamente) que sí identifican una incidencia positiva (Cuadro N° 34).

A su vez, la posibilidad de avanzar en su experiencia laboral a través de ascensos no es influida por la condición de género para la mayoría de las mujeres y varones consultados (entre 8 y 7 de cada 10 aprendices, respectivamente). Sin embargo, se presenta una diferencia a favor de los varones: mientras que el **20% de los varones** entrevistados **considera que su condición de género influye positivamente en la posibilidad de ascensos**, solo el **5% de las mujeres** tienen una apreciación similar en relación a sí mismas (Cuadro N° 35).



En el mismo sentido, es mayor la proporción de varones que considera que su condición de género influye positivamente a la hora de ser contratado (32%) que en el caso de sus pares mujeres (5%) (Cuadro N° 36). Es decir, es mayor la proporción de varones, que identifican que su condición de género influye positivamente en su posibilidad de incorporarse a la empresa como trabajadores.

Finalmente al consultar si hay igualdad de género, a nivel general, en el área en donde realizan el aprendizaje, 8 de cada 10 aprendices entrevistados responde afirmativamente. Al analizar esta valoración general según sector de actividad, se observa que la percepción respecto de la igualdad de género en el área que desarrollan el aprendizaje es mayor entre los jóvenes del sector servicios (93%) que sus pares del sector industrial (71%) (Cuadro N° 37).

## 3.6 RELACIÓN DEL APRENDIZAJE CON LA INSERCIÓN LABORAL

### • APRENDICES ACTIVOS

*Jóvenes que se encontraban participando del proyecto al momento de la entrevista.*

La mayoría tiene una perspectiva de inserción laboral positiva:

**el 89% considera que tiene posibilidades de quedar empleado en la empresa** (Cuadro N° 59), al respecto un testimonio indica entre las razones por las que puede quedar en la empresa **“porque invirtieron mucho en mi formación”**. Entre los jóvenes con perspectiva positiva respecto de su contratación en la empresa, se destaca la percepción del desempeño que están teniendo en la empresa como el principal motivo de esta valoración (72%) (Cuadro N° 60). En este sentido algunos

entrevistados afirman: **“la apoderada está contenta con mi trabajo y me lo ha dicho”**. Es decir, se advierte mucha expectativa de los participantes por quedar contratados en la empresa con percepciones que van desde situaciones en la que tienen mucha confianza en que quedarán trabajando allí, hasta situaciones de incertidumbre.

### • APRENDICES OCUPADOS

*Jóvenes que luego de su experiencia en el proyecto fueron contratados por la empresa.*

**La percepción respecto de los motivos por los que lograron esta contratación también se apoya en la valoración que tienen de su desempeño en el aprendizaje** (100%) (Cuadro N° 61). Cabe mencionar que esta valoración positiva de sí mismos en el marco de la experiencia, también se extiende a la percepción respecto de la posibilidad de haber conseguido empleo en otra empresa (el 70% de los jóvenes ocupados considera que podría haber conseguido empleo en otra empresa en la ocupación en la que se capacitó (Cuadro N° 62). Es decir, estos datos expresan una valoración positiva respecto del programa y su capacidad de ampliación de oportunidades laborales.

### • JÓVENES DESOCUPADOS

*Jóvenes que pasaron por el proyecto, pero no quedaron contratados en la empresa, y al momento de la entrevista se encontraban buscando trabajo.*

**Encuentran la caída en la actividad/demanda como motivo principal de su no contratación** (Cuadro N° 63).

Pero a la hora de valorar si transitar **el proyecto les aportó nuevas herramientas para conseguir empleo en otra empresa**, los tres perfiles de jóvenes entrevistados (activos, ocupados y desocupados) consideran que sí (alrededor del 90% de los casos de cada segmento) (Cuadro N° 64).

Entre algunas de las habilidades que los aprendices identifican que les servirían para conseguir empleo en otras empresas, mencionan experiencia en la utilización de herramientas, maquinaria, ventas y sistemas, así como habilidades blandas como negociación y trabajo en equipo y cuestiones más generales como lo destaca la siguiente cita **“siempre te preguntan si te desempeñaste en otros trabajos”**.

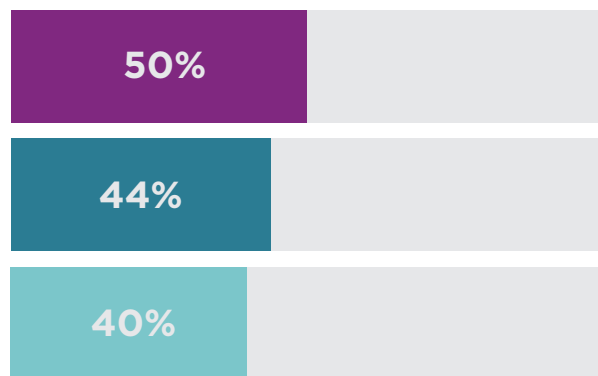
Y paradójicamente, la valoración respecto de cómo se ven laboralmente luego de haber pasado por el proyecto, es **“mejor”** entre la totalidad de los jóvenes desocupados entrevistados, frente al 90% y 86% de los jóvenes activos y ocupados. En el caso de los aprendices activos y ocupados, alrededor de 1 de cada 10 jóvenes perciben se encuentran “igual” laboralmente (Cuadro N° 65).

Por último, cabe destacar que los jóvenes que lograron insertarse laboralmente en las empresas que llevaron adelante su experiencia de aprendizaje, se incorporaron, en su totalidad, en el mismo puesto en el que se desarrollaron como aprendices (Cuadro N° 66), siendo su forma de contratación mayormente a través del Programa de Inserción Laboral (PIL) -70% (Cuadro N° 67).

## 3.7 EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL APRENDIZAJE POR PARTE DE LOS JÓVENES

¿Qué motivación llevó a los jóvenes entrevistados a participar del proyecto? ¿Cómo califican los aprendices su experiencia? ¿Existen diferencias de valoración según algún aspecto?

Frente a la consulta de los **motivos para participar de la experiencia de aprendizaje laboral**, casi la **mitad** de los aprendices consultados identifican la posibilidad de **“dar los primeros pasos en el mundo del trabajo”**, seguido por **“sumar un oficio” (44%)** así como **“por el dinero” (40%)** (Cuadro N° 68)<sup>10</sup>.



Estos y otros de los motivos pueden identificarse en los siguientes testimonios: **“ganas de trabajar”**, **“porque me dijeron que era un lugar donde podía aprender”**, **“para ganar experiencia y por necesidad”**, **“porque realmente necesitaba este trabajo”**, **“no tenía ninguna experiencia para poner en el cv y esto sumó mucho”**.



Por otro lado, la **valoración general de la experiencia** es positiva entre los jóvenes entrevistados, presentando un promedio de **8.5 puntos** (en una escala de 1 a 10). Esta perspectiva positiva respecto de su experiencia es generalizada: a partir del percentil 25, la puntuación es de 8 puntos, calificando entre 8 y 10 puntos el 75% de los entrevistados (Cuadro N° 69).

A su vez, los aprendices expresaron en sus testimonios los aspectos positivos del proyecto. Algunos centrados en la experiencia: **“oportunidad de poner en práctica**

<sup>10</sup> Se trata de una pregunta de opción múltiple, por lo tanto no suma 100%

*conocimientos teóricos y tener una experiencia laboral”, “está bueno porque adquirirás experiencia. Hoy nadie te toma sin experiencia”, “ganás amistades, te mejora el lenguaje”* otros en el clima laboral y la satisfacción personal *“el recibimiento por parte de la empresa, sentirme cómodo”, “me gusta, me da mucha energía trabajar”*. Otros, enfatizan la posibilidad de inserción laboral y los ingresos económicos: *“que te brinda la posibilidad de continuar”, “aprendí mucho en el oficio, a trabajar en equipo, a manejarme independientemente con mi plata”*. En la gran mayoría de casos se percibe un gran avance a nivel personal por el conocimiento adquirido y la experiencia de aprendizaje.

Adicionalmente se consultó a los aprendices acerca de cuáles eran las nuevas expectativas que les habían surgido a partir del proyecto, y nuevamente surgen las temáticas de:

#### **A. capacitación y adquisición de experiencia**

#### **B. deseo de inserción laboral efectiva y cobertura de necesidades económicas**

#### **C. expectativas y valoraciones familiares, así como mayor confianza en sí mismos**



Los testimonios a continuación ejemplifican esta agrupación temática. Dentro del primer grupo (A.), *“Muchas expectativas, principalmente de crecimiento y nuevos hábitos que antes no tenía”*; dentro del segundo, (B.) *“Independizarme, estuve dos años sin trabajo porque no conseguía”*; y dentro del grupo C., *“Me cambió todo. Antes estaba en la calle, todo el día en la esquina. Mi papá y mi mamá me decían que salga de ahí y que ahí no iba a encontrar nada. Mi familia se puso contenta cuando entré a la fábrica”, “Seguir creciendo en la empresa y a nivel personal... Estaba estudiando, pero esto te motiva”, “Mi familia se puso muy contenta. Me dan ganas de aprender cosas más difíciles para poder tener más experiencia”, “Pensar que puedo hacer algo y cumplirlo”*.

Los **aspectos negativos** del proyecto, mencionados por los aprendices, refirieron en términos generales a la insuficiencia del estipendio, pero también a la **incertidumbre** *“no sé cuál es mi situación y si voy a quedar o no voy a quedar”* y a otras cuestiones como la **distancia** respecto del hogar o la **cantidad de horas** *“me gustaría poder trabajar más horas”, “la distancia de mi casa a la empresa”*.

Frente a la indagación acerca de los **aspectos que se podrían mejorar**, algunos aprendices identificaron en línea a lo planteado precedentemente, la **remuneración** y la **duración**: *“el monto a percibir debería ser mayor”, “la remuneración estaba floja por ser 4 horas”, “que la empresa pueda tomarte antes de terminar el*

*aprendizaje”, “prever viáticos durante la capacitación y mejorar el tema del cobro”, “el entrenamiento de 6 meses es muy largo, con 3 meses está bien”.*

Los aspectos que presentan diferencias en la valoración de la experiencia de los jóvenes entrevistados, aunque leve, son el sector de actividad (el promedio en el sector industrial es de 8.6 frente a 8.3 en el caso del sector servicios -Cuadro N° 70); el nivel educativo (es levemente mayor la valoración de la experiencia entre los jóvenes de nivel educativo alto -Cuadro N° 71), así como la situación en la que se encuentran los aprendices en relación con el programa (Cuadro N° 72). En relación con este último aspecto, la calificación es mayor entre los aprendices que pasaron por la experiencia y se encontraban desocupados al momento de la entrevista (8.7 puntos en promedio) que sus pares bajo proyecto al momento de ser entrevistados (8.5) y que los jóvenes que pasaron por el proyecto y se encontraban ocupados (8.3).



4.

# PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS REALIZADAS A EMPRESARIOS

---



## 4.1 PERFIL DE LOS EMPRESARIOS

El segmento de empresas relevadas, participantes del programa de Entrenamiento para el Trabajo dependiente de la **Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación**, se compone de **30 casos**, de los cuales **67% se encontraban participando del programa al momento del relevamiento**, mientras que el restante **33% ya había finalizado su participación** (Cuadro N° 73).

**30** casos:



Las empresas visitadas en el marco del relevamiento se encuentran localizadas en 3 grandes centros urbanos de la Argentina: las ciudades de Resistencia -**Chaco**- y **Tucumán** -33%- y el Área Metropolitana de **Buenos Aires** (AMBA) -67%-. (Cuadro N° 74). Cabe destacar que en el AMBA reside aproximadamente un tercio de los habitantes de la Argentina.

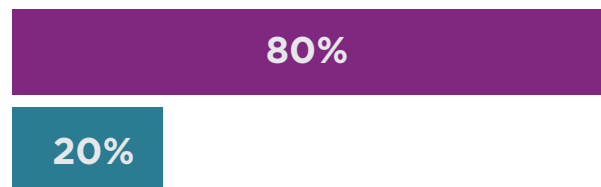
Las entrevistas se llevaron a cabo en los meses de **septiembre y octubre de 2019**. Los empresarios y empresarias entrevistados, que brindaron información acerca de la experiencia de aprendizaje, han sido **varones y mujeres en igual proporción**, tanto a nivel general como en cada una de las ramas de actividad analizadas (industria y servicios) (Cuadro N° 75).

Por otro lado, en relación con el sector de actividad de las **empresas consultadas**, aproximadamente, **3 de cada 4 empresas corresponden a la rama de actividad industrial**, mientras que el **27% prestan servicios** (Cuadro N° 76).



En este caso, las empresas fueron categorizadas según el siguiente criterio:

- **Micro** hasta 5 trabajadores
- **Pequeñas** de 6 a 50
- **Medianas** de 51 a 250
- **Grandes** más de 251



En relación con el tamaño de las **empresas participantes del relevamiento**, el **80%** son **micro o pequeñas**, mientras que el restante **20%** refiere a compañías **medianas o grandes** (Cuadro N° 77).

Por último, el número de veces que las empresas consultadas participaron del

programa presenta diferencias: el 37% participó una vez o está participando por primera vez, frente a un 33% de empresas que participaron entre dos y cuatro veces, y un 30% con cinco participaciones o más. En este aspecto, las empresas más grandes presentan mayor experiencia, siendo al menos la quinta vez que participan del programa en su mayoría. (Cuadro N° 78).

## 4.2 CONOCIMIENTO DE LAS AEPT, VALORACIÓN DEL ACCESO Y MOTIVACIONES PARA PARTICIPAR DE LAS AEPT



El Programa de entrenamiento se ha difundido por diversos medios, entre los que cabe destacar, **Oficinas de Empleo, Agencias Territoriales** del entonces Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT)<sup>11</sup> y **Cámaras Empresarias**, así como a través de notas en **diarios, Internet o redes sociales**.

Consultados respecto de cómo tomaron **conocimiento del programa**, la mayoría de los empresarios entrevistados señala a las **oficinas de empleo (43%** -Cuadro N° 7). Estas oficinas son fuertemente reconocidas entre las empresas industriales (la mitad de los empresarios industriales consultados tomó conocimiento del programa a través de las oficinas de empleo frente al 25% en el caso de las empresas de servicios) (Cuadro N° 79). Si bien en general se ha llevado a cabo un trabajo de difusión por parte del MTEySS, en ocasiones ha sido el personal de la empresa que ha dado con el programa: **“Desde el departamento de recursos humanos comenzaron a buscar diferentes formas de ingresar personas a la empresa y encontraron este programa en el Ministerio de Trabajo”** señalaba un representante de una empresa multinacional que participa de la iniciativa. Por el contrario, las **Agencias Territoriales del MTEySS**, presentan un lugar menos destacado respecto de la difusión del programa de Entrenamiento para el Trabajo: alrededor **1 cada 10** de los empresarios consultados conocieron el programa a través de este medio (Cuadro N° 79).



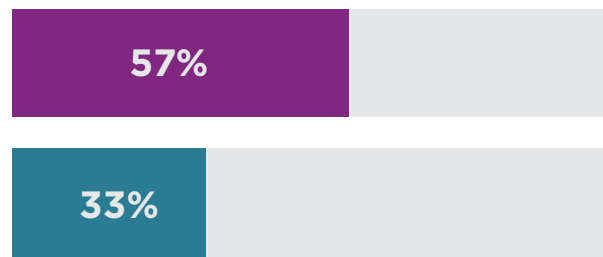
<sup>11</sup> A partir del Decreto Presidencial N° 7 de 2019 (10 de diciembre de 2019), se restituye el rango de Ministerio al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que en 2018 había perdido su rango ministerial quedando subsumido al Ministerio de Producción y Trabajo. Dado que el trabajo de campo se realizó antes de este decreto, los instrumentos de recolección de datos, refieren a Ministerio de Producción y Trabajo (MPyT). Sin embargo, para facilitar interpretación de la información, se aludirá en el documento a su denominación histórica y actual (MTEySS)

Este aparente bajo protagonismo de las Agencias Territoriales, hay que contextualizarlo en el marco del ajuste y la degradación institucional que estaba atravesando en el momento del relavamiento del entonces MPyT.

Otros medios como las Cámaras Empresarias, Internet, así como por intermedio de conocidos, aunque en menor medida que los anteriores, tuvieron protagonismo en algunos casos a la hora de que las empresas tomaran conocimiento del Programa (Cuadro N° 79).

Una vez conocida la existencia del programa, para que las empresas puedan recibir aprendices deben **presentar un proyecto de aprendizaje para incorporar a los jóvenes a las acciones de Entrenamiento para el Trabajo.**

Para ello, pueden haber recibido asesoramiento de diversas fuentes. En particular, la indagación muestra que aquellas empresas que recibieron asesoramiento, lo hicieron principalmente de **organismos públicos (Oficina de Empleo -en el 57% de las empresas visitadas- y Agencia Territorial del MTEySS, en el 33% de los casos consultados)** (Cuadro N° 80).



Al analizar el principal organismo asesor para la formulación del proyecto según localización de las empresas, las Oficinas de Empleo son reconocidas por el 80% de los empresarios entrevistados del interior del país (San Miguel de Tucumán y Resistencia), mientras que en el AMBA el 45% recibió asesoramiento de las Oficinas de Empleo (Cuadro N° 81).

Es decir, a la luz de los dos últimos indicadores analizados, la **Oficina de empleo** ocupa un lugar destacado no sólo en la toma de conocimiento de la existencia del programa, sino también en el asesoramiento a la hora de formular el proyecto de aprendizaje laboral.



En relación con la **persona encargada de realizar los trámites** para acceder al programa, la mayoría de los entrevistados (**43%**) identifica al **director ejecutivo/gerente general** de la empresa como el responsable, seguido por el **dueño de la empresa** y el jefe del área de recursos humanos, en el **20%** de los casos (Cuadro N° 82).

Al analizar la diferencia según tipo de actividad, entre las empresas de servicios se destacan los jefes de área de recursos humanos como responsables de este proceso en 4 de cada 10 entrevistados. En el caso del sector industrial, el director ejecutivo/gerente general emerge como el actor principal vinculado a este proceso (Cuadro N° 82).

Se consultó dentro de las entrevistas el parecer de los empresarios respecto del **proceso de presentación y aprobación del proyecto**. Este aspecto resulta especialmente sensible al existir la idea generalizada respecto que, para acceder a algún apoyo del Estado, existe una carga importante de trámites y una alta burocracia. Lo cierto es que los resultados muestran, algo distinto a esas ideas dentro de los entrevistados, expresando un elevado índice de conformidad: el **70%** de los entrevistados evalúa este proceso de **ágil y sencillo**, a su vez que un **27%** lo califica de “**normal**”, es decir, asociado a sus expectativas en tanto proceso administrativo-burocrático. (Cuadro N° 83).



**70%** de los entrevistados evalúa proceso de presentación y aprobación del proyecto como **ÁGIL Y SENCILLO**.



Si bien ha sido una valoración mayoritariamente positiva (“*bien diagramado*” argumentaba uno de los empresarios consultados) los empresarios han hecho referencia a la variable tiempo al momento de caracterizar el proceso de presentación y aprobación del proyecto: “*En algunos casos rápido y a veces no*”, “*Se demoró en la aprobación*”, “*Recepción de Cvs un poco lento*”, “*Desfasaje entre la presentación y la toma del puesto*”. No obstante, en términos generales el balance ha sido bueno tal como lo resume una de las empresas “*Hubo un tiempo de análisis por parte del departamento de legales de la empresa y también un tiempo por parte del Ministerio, pero lo necesario para el buen uso del programa*”.

Al analizar la valoración de este proceso según sector de actividad, ésta es totalmente positiva en el caso de las empresas de servicios (la totalidad de los entrevistados de este sector la identifica como ágil y sencilla frente al 59% en el caso del sector industrial) (Cuadro N° 83).



Por otro lado, al indagar respecto de los **motivos** por los cuales se decidieron a usar el programa *Entrenamiento para el Trabajo*, a través de una pregunta de respuesta múltiple, **se destaca la necesidad de formar personal que luego ingresa a la empresa** como la razón principal en ambos sectores de actividad (64% en el caso de las empresas industriales, frente a un 75% en el caso de las de servicios).

Este dato es muy importante debido a que hay coincidencia entre las necesidades empresariales, las de los jóvenes participantes y los objetivos de la política pública de empleo, en este caso, Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Esta confluencia de intereses resulta auspiciosa en términos de lo que se puede esperar respecto del funcionamiento del aprendizaje hecho por los jóvenes en las empresas.



Los **incentivos económicos** del programa son otra razón importante para la participación en el mismo en el caso de las empresas de servicios (75% de los entrevistados identifican este motivo) (Cuadro N° 84).



Los **incentivos legales** del programa, por su parte, despertaron menos interés que los motivos mencionados anteriormente (alrededor de 3 de cada 10 empresarios de cada uno de los sectores destacaron este aspecto) (Cuadro N° 84).

Entre los aspectos planteados por los propios entrevistados, emergen otras razones para utilizar el programa como el hecho de ser **“algo novedoso”**, o asociados a **beneficios mutuos**: *“El programa representa beneficios para la empresa y los participantes”*, así como al entusiasmo y oportunidad que el programa implica para los jóvenes: **“Los chicos tienen ganas de trabajar y de aprender”**, **“Decidí usar el programa para dar la posibilidad de que aprendieran cosas nuevas y tuvieran una experiencia laboral (los jóvenes aprendices)”**.

Incluso, uno de los casos comenta la importancia del programa como medio de selección de futuro personal de la empresa: **“Nos resulta bárbaro el programa. Prácticamente no usamos otro medio de selección de personal porque tuvimos malas experiencias con contrataciones directas”**.

## 4.3 DESARROLLO DE LAS ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO



A partir del momento en que se aprueba la participación de la empresa en el programa, se dan una serie de situaciones en las cuales es posible indagar cómo los tiempos de derivación, cantidad de postulantes enviados, la adecuación entre la solicitud y los perfiles recibidos, el acompañamiento recibido por los postulantes, la integración al equipo de trabajo y el nivel de acompañamiento que han tenido las empresas respecto de la Oficina de Empleo. A continuación, se detalla el desarrollo del programa según las variables de análisis mencionadas.

En cuanto a la **derivación de postulantes para ingresar a la empresa**<sup>12</sup>, una vez aprobado el proyecto, si bien lo esperable es que la terna de candidatos no demore más de 5 días hábiles, según la localización geográfica de las empresas se advierten diferencias. En este punto, los empresarios de AMBA entrevistados identifican plazos más cortos: el 60% expresa que el tiempo de derivación de postulantes fue menor de dos semanas, frente a un 33% en el caso de los entrevistados del interior cuyo plazo mayormente identificado es entre 3 y 4 semanas (44% de los entrevistados) (Cuadro N° 85).



Plazo más **largos**

Plazos más **cortos**

Ahora bien, en relación con la **cantidad de postulantes** enviados por puesto de trabajo, el interior presenta un promedio menor que AMBA: mientras que en **AMBA**, el promedio es casi **9 postulantes por puesto** disponible, en **el interior** este promedio desciende a **3,5**, frente a un de **6,9 de promedio general** (ambos sectores) (Cuadro N° 86).



<sup>12</sup> Aspecto al que se ha hecho una breve referencia en la sección anterior cuando se consultaba a la empresa acerca de las características del proceso de presentación y aprobación del proyecto.

Esta diferencia se observa también al observar los datos agrupados por categorías: el 50% de los empresarios entrevistados de AMBA identifican que recibieron 6 postulantes o más por puesto, frente a un 10% de los empresarios en el caso del interior (Cuadro N° 87). Cabe destacar en este apartado un testimonio de una cadena multinacional de comida rápida que recluta un volumen importante de candidatos en forma anual en el cual explica que en relación a la cantidad de postulantes enviados por vacante ofrecida **“Siempre (ha sido) por debajo de lo solicitado. Si hubieran enviado más derivaciones, hubieran ingresado más personas”**.

A la hora de **calificar atributos** como

- **el perfil de los postulantes**
- **el desempeño general de los aprendices**
- **el nivel de integración con el resto de los empleados**

Se utilizó una escala de 1 a 10 (donde 1= muy malo y 10= muy bueno).

En el marco de esta escala, el sector de actividad no parece incidir en la valoración del perfil promedio de los postulantes respecto del requerido por la empresa: ambos sectores de actividad bajo análisis presentan un promedio de calificación similar al promedio general (6.3). La mediana (punto medio de la distribución) es de 7 puntos. Es decir, **la mitad de los entrevistados calificaron el perfil promedio de los postulantes con 7 puntos o más** (Cuadro N° 88).



Por otro lado, al analizar los datos según localización de la empresa, AMBA presenta un promedio levemente superior (6,5 frente a sus pares del interior con un promedio de 5.9) (Cuadro N° 89).

Al evaluar el **desempeño de los aprendices**, los empresarios entrevistados de ambos sectores de actividad presentan mayormente una valoración positiva, expresada en los **7,5 puntos de promedio** general (Cuadro N° 90). Si bien marginales, las valoraciones negativas se han concentrado, en términos generales, en relación a la cuestión del ausentismo.



Por otro lado, al analizar la distribución de la valoración del desempeño de los aprendices según percentiles, se observa lo homogéneo de la aprobación de los empresarios, ya que el 75% lo califica con 7 puntos o más (percentil 25=7).

Al observar si se presentan diferencias según localización de las empresas, se

observa que la calificación del desempeño de los aprendices es casi un punto mayor entre los empresarios entrevistados de AMBA (7,9) que entre sus pares del interior (6,7) (Cuadro N° 91).

Es decir, a partir de lo planteado anteriormente, los empresarios entrevistados, en su mayoría, califican positivamente tanto el perfil promedio de los postulantes (respecto del requerido por la empresa) así como el desempeño -en general- de los mismos.

Pero ¿cómo entienden que fue la integración de los aprendices con el resto de los empleados de la empresa?



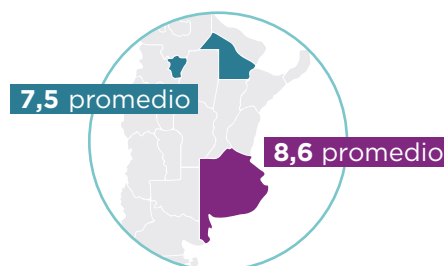
En relación con la valoración de la **integración de los aprendices con el resto de los empleados/as** de la empresa, el promedio general es de **8.2**, siendo este aspecto mejor calificado que los anteriores (Cuadro N° 92).



Al igual que en el caso de la valoración del desempeño de los aprendices, al analizar la distribución de esta valoración según percentiles, se observa que esta valoración positiva de la integración de los aprendices, es homogénea entre los empresarios, ya que el 75% lo califica con 8 puntos o más (percentil 25=8).

Al analizar estos datos según sector de actividad, la mirada de los empresarios entrevistados del sector servicios es levemente más positiva que sus pares industriales (8,5 de promedio frente a 8,1 respectivamente).

Por otro lado, según la localización de la empresa se observan nuevamente diferencias a favor de **AMBA: 8,6 puntos promedio** frente a **7,5** en el caso de los empresarios del **interior** entrevistados. (Cuadro N° 93).



Por último, al consultar a los empresarios por otros aspectos que hacen a las características que adquiere el proceso de implementación del programa, en sintonía con la normativa del mismo, el 90% de los empresarios entrevistados identifica que se designó alguien específico para acompañar el ingreso y posterior desarrollo de las tareas de los aprendices<sup>13</sup> (Cuadro N° 94) y en una proporción similar -93%, de las empresas consultadas han sido contactadas para conocer la marcha del proyecto y resolver dudas o inconvenientes que pudieran haber surgido (Cuadro N° 95), reflejando acompañamiento por parte de la Oficina de Empleo. En este aspecto,

<sup>13</sup> Según las resoluciones de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, las empresas deben asignar un Tutor cada 10 jóvenes.

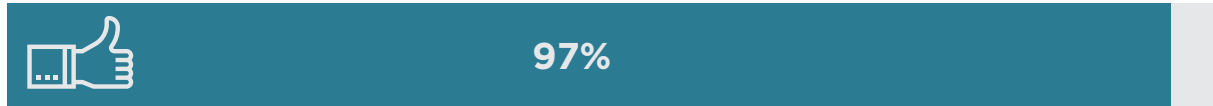
no se presentan mayores diferencias según sector de actividad o localización de la empresa.

### 4.3.1 VALORACIÓN DEL MARCO LEGAL



¿Cuál es la valoración del marco legal del programa entre los empresarios consultados? ¿Existen diferencias según tipo de actividad o localización geográfica de las empresas?

Se registra una alta **valoración del marco legal** del programa entre los empresarios entrevistados: el **97%** lo califican como **bueno y muy bueno**. Al analizar los matices o diferencias entre los diferentes tipos de actividad, se observa que, aunque en ambos sectores la valoración del marco legal es positiva, esta es mayor entre los empresarios del sector servicios, ya que el 75% lo califica de muy bueno, mientras que para el caso de los industriales esta valoración desciende a 36% (Cuadro N° 96).

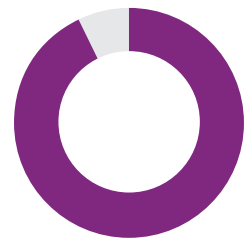


En el mismo sentido, pero con una diferencia menor, en el interior es mayor la proporción de empresarios entrevistados que destacan como muy bueno el marco legal (60% versus 40% en el caso del interior) (Cuadro N° 97).

### 4.3.2 SEGURO DE ACCIDENTES DE RIESGOS Y COBERTURA DE SALUD

¿En qué medida los empresarios consultados contrataron seguro de accidentes de riesgos y cobertura de salud y qué opinión tienen respecto de estas contrataciones?

La contratación de **seguro de accidentes de riesgo para los aprendices es un requisito del programa**. En este marco, el **93%** de los empresarios entrevistados manifiestan haber contratado el seguro correspondiente. Los casos en los cuales ello no ocurrió corresponden a un par de empresas industriales micro/pequeñas, localizadas en el interior del país (Cuadro N° 98).



A la hora de valorar el **seguro de accidentes de riesgos** contratado para los aprendices, la **calificación es mayormente buena (54%)**. El sector servicios (Cuadro N° 99) y la localización geográfica en el interior (Cuadro N° 100) expresan una opinión más positiva de los seguros contratados (concentran la valoración sobre este aspecto en la categoría muy buena).

En relación con la **cobertura de salud**, la contratación para los aprendices la confirman **8 de cada 10** empresarios entrevistados. Este aspecto, por su parte, no presenta diferencias según sector de actividad, pero sí según localización (el 85% de los empresarios de AMBA entrevistados contrataron este servicio versus el 70% de sus pares del interior) (Cuadro N° 101).



A la hora de valorar la calificación de la cobertura de salud contratada para los aprendices, la opinión es más heterogénea que los aspectos anteriores. Los empresarios del sector servicios la califican mayormente de muy buena (57%) mientras que los empresarios industriales la valoran mayormente como buena (53%), presentando también casos con valoración neutra o negativa (ni bueno ni malo, malo, muy malo) (Cuadro N° 102).

La localización de la empresa, por su parte, no presenta mayormente incidencia en la valoración de la cobertura contratada (Cuadro N° 103).

### 4.3.3 MONTO DEL ESTIPENDIO NO REMUNERATIVO PERCIBIDO POR LOS JÓVENES



En oportunidad del relevamiento, los jóvenes recibían, según lo establecidos en las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, un monto de **\$ 5.400**. En ese momento, y a modo de referencia, cabe mencionar que el Salario Mínimo Vital y Móvil ascendía a \$16.875.-

Como mencionamos con anterioridad, el monto del estipendio es **un aspecto fuertemente identificado por los empresarios entrevistados como debilidad del programa**. Este es entonces el aspecto peor valorado, con **4 de cada 10 empresarios** entrevistados con una **opinión mala o muy mala** del mismo (Cuadro N° 104).



**MALO o MUY MALO**

A la hora de fundamentar los motivos de esta valoración, los empresarios consultados refieren a lo bajo del estipendio que perciben los aprendices agravado por el contexto inflacionario por el que atraviesa el país: **“Para la situación del país, es muy bajo”, “Resulta poco en este contexto”, “Es bajo por cómo se vive hoy (las necesidades económicas)”** Inclusive, según el referente de una multinacional consultada en relación al monto del estipendio, **“Era bajo y desde la empresa decidieron equiparar el monto con el salario de un principiante”**.

Al analizar diferencias en la valoración del estipendio que reciben los aprendices según sector de actividad, los industriales expresarían una opinión levemente más positiva del monto del estipendio (el 41% la valora como bueno o muy bueno) frente a un 13% en el caso de los empresarios del sector servicios (Cuadro N° 104).

#### 4.3.4 PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA Y CONTRATACIÓN DE APRENDICES



En sintonía con la valoración del desempeño de los aprendices comentado con anterioridad, la incorporación de jóvenes aprendices a las empresas es alta en el caso de las empresas visitadas: **el 57% de los empresarios entrevistados afirman haber incorporado jóvenes de anteriores proyectos** (Cuadro N° 105).

Cabe mencionar que de un estudio de evaluación de impacto precedente (con otra metodología y fuente de datos a la del presente estudio) **la tasa de inserción de los aprendices a las empresas fue del 22%**, de los cuales el solo el **19% se inserta en la misma empresa**. Es decir, es mucho más importante el porcentaje de personas que **se insertan en una empresa distinta de la que hicieron la práctica** de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (**81%**)<sup>14</sup>.



En relación con este aspecto, el sector de actividad y la localización de la empresa no presentan mayor incidencia (leve diferencia a favor de las empresas de servicios, así como de las empresas en AMBA) (Cuadro N° 105 y 106). Pero el tamaño de la empresa presenta una diferencia más significativa: la totalidad de los empresarios de empresas medianas y grandes consultados confirma haber incorporado jóvenes de proyectos anteriores, mientras que sus pares de empresas micro y pequeñas sólo incorporaron jóvenes en casi la mitad de los casos (Cuadro N° 107).

Para las empresas que incorporaron aprendices, el número de trabajadores incorporados varía, concentrando la categoría entre 2 y 4 trabajadores más de un tercio de los casos, seguido entre 5 y 10 trabajadores (Cuadro N° 108).

14 Ver Castillo, Oaco, Scheller (2014).

### 4.3.5 PARTICIPACIÓN FUTURA

Frente a la consulta respecto de si volverían a usar/recomendarían el programa, la perspectiva de los empresarios consultados es unánime: el 100% responde de manera afirmativa, aspecto que puede ser entendido como expresión de conformidad respecto del programa por parte de los empresarios consultados (Cuadro N° 109).



El **100%** de los empresarios **VOLVERÍAN A USAR Y RECOMENDARÍAN** el programa.

## 4.4 EVALUACIÓN DEL PROGRAMA POR PARTE LOS ENTREVISTADOS

### 4.4.1 FORTALEZAS Y DEBILIDADES



El análisis de las fortalezas y debilidades deriva de dos preguntas de carácter abierto que se realizaron con el propósito de dispensar especial atención en recuperar aquello que los empresarios entendían como fortalezas y debilidades.

Entre las principales **FORTALEZAS** argumentadas por las empresas en relación al programa, es posible realizar una primera distinción. Aquellas que refieren al **beneficio para la empresa** (agilidad/simplicidad del proceso, resolución de la vacante, beneficio económico, y el hecho de contar con el acompañamiento de la Oficina de Empleo) y las que hacen referencia al **beneficio para el aprendiz** como la experiencia laboral y el hecho de constituir una oportunidad de empleo para jóvenes.

- En primer lugar, se reconoce el **beneficio económico** *“Por el contexto es una ayuda económica para la empresa. Te permite dar empleo y capacitar a un bajo costo”, “Representa una ayuda para las PYMES”.*
- En segundo lugar, **beneficios asociados a la resolución de la cobertura de puestos vacantes, la confianza en el proceso y la posibilidad de llevar a cabo una instancia formativa.** Ello puede apreciarse en los testimonios siguientes: *“Podés conocer a las personas que vas a contratar con más confianza”, “A las empresas chicas como la nuestra, hace que el proceso de contratación sea más seguro”, “Te da confianza a la hora de la contratación. Tenés tiempo*

*para evaluar el desempeño”, “Enviaron gente muy potable. Hoy en día cuesta encontrar jóvenes con ganas de trabajar y que tengan valores humanos”, “Conocer en acción al futuro empleado”, “Formar desde cero a los chicos”.*

- En tercer lugar, le siguen argumentos relacionados a la **oportunidad de empleo para los jóvenes**: *“Oportunidad para el aprendiz”, “Ofrece la posibilidad de insertarse en el mundo del trabajo”, “Brindar oportunidades del ingreso al mundo laboral formal a los jóvenes y de una carrera en la compañía”* y aspectos inclusivos como la oportunidad de *“Integración de diferentes sectores sociales”, “Inclusión de gente que no accedería de otra manera a una gran empresa”.*
- Finalmente, otros argumentos destacan el **proceso de acumulación de experiencia** como fortaleza del programa *“Crea una responsabilidad en los jóvenes”, “Brinda una primera experiencia laboral”.*
- En ocasiones se menciona el proceso de **acompañamiento del Estado**: *“sentís que contás con la ayuda del Estado”, “Precisión en la búsqueda de la Oficina de Empleo,... siempre hay alguien que gusta”, “La gente que gestiona el programa está bien preparada”.*

Por su parte, entre las **DEBILIDADES** mencionadas se destacan:

- En primer lugar, el retraso de los pagos de incentivos por parte del Estado a los aprendices y la restricción etaria de los postulantes.
- Luego la falta de experiencia de los aprendices *“no tienen capacitación previa, sobre todo en herramientas informáticas”* y que el plazo del programa resulta muy corto, ya sea en relación al período de duración del programa, como a las horas de trabajo. *“(Es una debilidad) lo estricto del programa, no pueden hacer una hora más de lo pautado por el programa”, “No podíamos alargar el horario más que lo que decía el proyecto, aunque los chicos querían estar más horas”.*
- En tercer lugar, las críticas refieren al bajo monto del incentivo *“El bajo sueldo que se les paga”*, la dificultad de costear los viáticos de transporte, en particular para quienes habitan en barrios alejados, “complejos”, por el “costo de la SUBE”.
- En cuarto lugar, las inasistencias: *“las normas del programa son más flexibles y genera dificultades entre practicantes y empleados de la empresa (ej. control de ausentismo)”*, *“Tuvimos que hacer un reemplazo porque faltaba mucho”, “Al no tener control de las inasistencias se sienten libres de poder faltar”.*
- Adicionalmente otros argumentos vinculados a las debilidades hacían

referencia a la ausencia de beneficios para que la empresa de continuidad a las contrataciones luego de finalizado el programa, al tiempo de espera para volver a implementar el programa **“El tiempo que hay que esperar entre que termina un programa y empieza el otro, 6 meses”** y a la **“Burocracia y firma de papelería”**.

#### 4.4.2 EVALUACIÓN GENERAL DE LA PARTICIÓN EN ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

El programa es percibido por las empresas con una elevada valoración positiva en la cual se destacan testimonios de referencia como los que se transcriben a continuación:



***Buena, les fue muy útil a todas las partes.***

***Buenísimo y bien organizado.***

Cabe destacar que gran parte de las valoraciones, aunque mayoritariamente esgrimen argumentos positivos, también destacan falencias.

***“La esencia del programa es muy buena. Desde el punto de vista de la persona, poder acceder a un trabajo o a una formación para el trabajo. Desde el punto de vista de la empresa poder evaluar un candidato más y tener un beneficio económico y, desde el punto de vista de la comunidad, personas que pueden tener una oportunidad que de otra manera les costaría más. Sí realizaría ajustes en lo administrativo, las horas, el ausentismo, el marco legal... Reducir contingencias”.***

Algunos testimonios recomiendan la experiencia y destacan que ha sido **“enriquecedora”, “super positiva”, “gratificante, se aprendió mucho”** y argumentan a su vez que existen aspectos a mejorar.

En ocasiones algunos relatos destacaron el proceso de selección (**“buena**

*preselección*”) y se concentraron en mencionar como parte de la valoración positiva el hecho de haber tenido respuesta de la Oficina de Empleo **“a las empresas pequeñas, les da confianza contar con el acompañamiento de un tercero para llevar a cabo sus contrataciones”**, esto da tranquilidad a las pymes y da cuenta de una valoración favorable por parte de la empresa de un servicio público provisto por el Estado: **“Fue la mejor herramienta de reclutamiento que tuvimos”**. Sin embargo, también testimonios aislados han reclamado mayor adecuación de los perfiles a la vacante. Bajo esta misma lógica, se valora la organización, aunque se han rescatado testimonios que han reclamado mayor simplicidad burocrática para el proceso.

A modo de cierre, es importante mencionar que una parte importante de **estas valoraciones centran su atención** en la **“oportunidad”** para ambas partes, más aún en los casos en que luego del programa los jóvenes han ingresado a trabajar.



# 5.

## PALABRAS FINALES

---

La participación de **jóvenes en prácticas de aprendizaje en el lugar de trabajo**, enmarcadas en las **Acciones de Entrenamiento para el Trabajo**, asume distintas aristas y matices según sean las características de los participantes como también la de las empresas donde tuvieron lugar esas experiencias.

Este trabajo de investigación, como se consignó en apartados anteriores, intentó explorar algunos de esos aspectos en el caso de los jóvenes y las empresas, y en la medida en que el trabajo de observación y relevamiento avanzó, pero sobretodo con el comienzo del análisis de la información, fueron tomando forma distintas ideas sobre la participación de los jóvenes en las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Estas permitieron ir dando forma a una hipótesis de trabajo.

Surge entonces como hipótesis de trabajo de esta investigación, para retomar y profundizar en futuros estudios, que participar de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en una empresa brinda una **experiencia de socialización laboral** a los jóvenes, y la amplía a aquellos que la tuvieron en actividades por cuenta propia de manera intermitente e informal (changas), **donde de igual manera incorporan habilidades duras y blandas**, impactando de manera **positiva en su percepción respecto de su situación actual y futura trayectoria laboral**, aunque aún **queda por fortalecer los mecanismos de participación y prestaciones recibidas por los jóvenes**.

Esta hipótesis se construyó a partir de indicadores específicos en las dimensiones o conceptos que la integran, por lo tanto, resulta importante revisarlos.



La **socialización laboral** se analiza a partir de cuatro indicadores que fueron relevados en las entrevistas. Estos son:

- la condición ocupacional previa a la participación en las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo,
- el aprendizaje práctico en el lugar del trabajo,
- la existencia de un acompañante o Tutor de la empresa que acompañe/ supervise el proceso de aprendizaje del joven
- así como la presencia de trabajo con otros integrantes de la empresa en el trabajo cotidiano.

En este aspecto, como se observó en la información presentada en el cuerpo del documento, el 44% de los jóvenes se encontraban desocupados al momento de sumarse al programa, y el 2% se encontraban inactivos (Cuadro N° 6). En relación con el aprendizaje práctico en el lugar de trabajo, 9 de cada 10 jóvenes tuvieron capacitación en este aspecto (Cuadro N° 14) y la totalidad de los mismos tuvieron una persona que los guíe/ supervise diariamente, en el marco de la experiencia. Por último, el 93% de los jóvenes identifica que se vincula con otros integrantes de la empresa (Cuadro N° 24). Es decir, de acuerdo a la información relevada, la experiencia de socialización que representan las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo es un aspecto a destacar.



## HABILIDADES

La **incorporación y/o fortalecimiento de las habilidades duras y blandas**, surge directamente de las mencionadas en las entrevistas por los jóvenes. En este sentido, los jóvenes entrevistados refieren a un listado importante de aspectos vinculados a habilidades blandas y duras, de acuerdo a como se las ha denominado en este reporte.



## PERCEPCIÓN LABORAL POSITIVA

La **percepción positiva respecto de su situación actual y futura trayectoria laboral** se compone de tres indicadores. Estos son:

- la autovaloración de las posibilidades de quedar trabajando en la empresa luego de concluido el entrenamiento,
- la posibilidad de conseguir empleo en otras empresas (en la ocupación en la que hizo el aprendizaje),
- y la incorporación de nuevas herramientas, en un sentido amplio, que le permitirían conseguir un empleo.

La autovaloración respecto de la posibilidad de quedar trabajando en la empresa es positiva entre los aprendices activos (89% - Cuadro N° 59) así como la percepción respecto de las posibilidades de conseguir empleo en otra empresa, en la ocupación en la que se hizo el aprendizaje (96%).

A su vez, alrededor de 9 de cada 10 entrevistados, de los diferentes perfiles de aprendices (activos, ocupados y desocupados) consideran que el proyecto les aportó nuevas herramientas para conseguir empleo (Cuadro N° 64). Es decir, a partir de los indicadores analizados, el programa impactaría de manera positiva en la percepción respecto de las oportunidades laborales de los jóvenes aprendices.



## MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y PRESTACIONES

Por último, la **necesidad fortalecer los mecanismos de participación y prestaciones recibidas** por los jóvenes, puede observar a partir de cuatro aspectos. Estos son:

- ser entrevistado antes de la derivación a la empresa por parte de la Oficina de Empleo,
- el conocimiento de sus derechos y obligaciones,
- la firma del contrato de aprendizaje,
- así como contar con un seguro de accidentes personales y una cobertura en salud.

En este sentido, los datos relevados muestran que el 64% de los jóvenes enviados por las Oficinas de empleo identifican haber sido previamente entrevistados (Cuadro N° 10) y una proporción similar (68%) reconoce les explicaron sus derechos y obligaciones como aprendiz, en este espacio institucional (Cuadro N° 11).

Por otro lado, en relación con la firma del contrato de aprendizaje, el 84% de los aprendices entrevistados identifica la firma de este documento (Cuadro N° 12).

Por último, en relación a las prestaciones recibidas por los aprendices, alrededor de 7 de cada 10 jóvenes consultados identifica la tenencia de seguro contra accidentes personales, así como cobertura de salud en el marco del proyecto (Cuadros N° 53 y 54).

Con relación a los empresarios/as entrevistados la información relevada permitió avanzar en una caracterización de su participación y dio algunos indicios sobre los que continuar explorando, sobre todo aquellos vinculados a cómo entienden la naturaleza de las AEPT, pero, así y todo, estos no permitieron avanzar, de forma acabada, en la elaboración de una nueva hipótesis de trabajo.



## 6.

## BIBLIOGRAFÍA

- 
- **Alzúa, M., G. Cruces y C. Lopez Erazo** (2013) “Youth training programs beyond employment. Evidence from a randomized controlled trial”. La Plata: CEDLAS.
  - **Araneda, P, Ramos, J. y Lehman, C.** (2006): Evaluación de impacto del programa Aprendices. Santiago de Chile: SENCE.
  - **Banco Mundial** (2014) Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo Revisión de Entrenamientos para el Trabajo - Estudio de casos. Buenos Aires: mimeo.
  - **Castillo, Oaco, Scheller** (2014) Evaluación de impacto de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AEPT) y del Programa de Inserción Laboral (PIL) Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales - DGEyEL.
  - **Dema, G. Diaz, J. y Chacaltana, J.** (2015): ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina? Lima: OIT.
  - **Corseuil, C., Foguel, M. Gonzaga, G. y Ribeiro, E.** (2012) “The effects of a Youth Training Program on Youth Turnover in Brazil”. Working Paper No. 042, Rede de Economia Aplicada.
  - **Gopaul, S.** (2014) Estudio de factibilidad para una red empresarial mundial de programas de aprendizaje. Ginebra: OIT.
  - **Ibarrarán, P. y D. Rosas** (2006) “Impact Evaluation of the Job Training Component (PROCAJOVEN) of the Assistance Program for the Building of a Training and Employment System in Panama (PN0125)”, Ex-post Project Evaluation Report, OVE/EPPER-02/06.

- **Ibarrarán, P. y D. Rosas Shady** (2009) “Evaluating the impact of job training programmes in Latin America: evidence from IDB funded operations”, Journal of Development Effectiveness, No. 1.
- **Mazorra, x., Schachtel, L., Schleser,D., Soto, C.** (2013) Jóvenes: formación y empleo. Estudio sobre los participantes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo en la Revista Trabajo, Ocupación y Empleo. Buenos Aries: MTEySS.
- **Pozzer; J.** (2019): Políticas activas de empleo joven y formación en Argentina: Las experiencias de prácticas en lugares de trabajo. Buenos Aires: ASET.
- **Pozzer; J.** (2015): Transiciones juveniles al mercado laboral. Dispositivos y subjetividades de jóvenes participantes de acciones de entrenamiento en el trabajo Buenos Aires: ASET.
- **Silva, J., Almeida, R. y Strokova, V.** (2015): Sustaining Employment and Wage Gains in Brazil Washington: World Bank.
- **Smith, E. y Kemmis, R.** (2013): Towards a model apprenticeship framework: a comparative analysis of national apprenticeship systems. International Labour Office; ILO DWT for South Asia and ILO Country Office for India; The World Bank. New Delhi: OIT.
- **SPTyEL** (2015): 12 años con Más y Mejor Trabajo, Formación y protección Social para todos. Buenos Aires: MTEySS.
- **Steedman, H.** (2014): Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment. Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise. Development Department. Ginebra: OIT.
- **Tufillaro, m.** (2013): Políticas públicas vinculadas a la promoción del empleo: Programa Jovenes con Mas y Mejor Trabajo. Tandil: Congreso PRE ASET.
- **Universidad Nacional General Sarmiento** (2015): Estudio Cualitativo-cuantitativo en Empresas e Instituciones de Formación Profesional para el Fortalecimiento de las Políticas de Formación y Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Buenos Aires: MTEySS.
- **Veza, E.** (2014): Escaneo de Políticas y Meta-Análisis: Juventud y Políticas de Empleo en América Latina. La Plata: CEDLAS - UNLP.
- **Veza, E. y Bertranou, F** (2011): Un nexo por construir: jóvenes y trabajo decente en Argentina. Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones. Buenos Aires: OIT.

7.

# EQUIPO

---



Director

**Esteban Bogani**

Coordinadora

**Malena Saguier**

Diseño de instrumentos de relevamiento de información

**Esteban Bogani y Malena Saguier**

Coordinación de campo

**Lázaro Cartagena y Diego Di Marzio**

Entrevistadores

**Amalia Tasca, Anai Dell Armi, Ariel Roger,  
Clementina Pruneda Paz y Paula Weigel**

Bases de datos

**Diego Di Marzio**

Analistas de información

**Malena Saguier y María Eugenia Scofienza**

**8.**

**ANEXO I  
SET CUADROS  
ENTREVISTA  
A JÓVENES**



**Cuadro 1. Tipo de aprendiz**

TIPO DE APRENDIZ	%
Aprendices activos	62%
Ocupados	22%
Desocupados	16%
<b>Total</b>	<b>100% (45 jóvenes)</b>

**Cuadro 2. Edad de los encuestados -en%**

EDAD DE LOS ENCUESTADOS	%
18	2.2%
19	20.0%
20	13.3%
21	11.1%
22	15.6%
23	22.2%
24	6.7%
25	4.4%
26	4.4%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 3. Género de los encuestados -en%**

GÉNERO	%
Femenino	44%
Masculino	56%
Otro	0.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 4. Vínculo con el jefe de hogar -en%**

VÍNCULO CON EL JEFE DE HOGAR	%
Jefe/a	8.9%
Cónyuge	4.4%
Hijo/a	82.2%
otro familiar	4.4%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 5. Nivel educativo de los encuestados -en%**

NIVEL EDUCATIVO	%
Secundaria Incompleta	29%
Secundaria Completa	42%
Terciario/Universitario Incompleto-Completo	29%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 6. Condición de actividad -en%**

CONDICIÓN	%
RD - Permanente Registrado	11%
RD - Permanente No Registrado	4%
RD - Temporario Registrado	9%
RD - Temporario No Registrado	13%
I - Cuenta Propia	16%
Desocupado (Participando del programa Joven)	44%
Inactivo	2%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 7. Sector de actividad de la empresa en la que participa -en%**

SECTOR	%
Industria	69%
Servicio	31%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 8. Tamaño de la empresa en la que se desarrolla el aprendizaje -en%**

TAMAÑO	%
Micro/Pequeña	76%
Mediana/Grande	24%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 9. Modo de acceso al aprendizaje en la empresa**

MODO DE ACCESO	%
Te enviaron de la Oficina de Empleo	73%
Te presentaste directamente a la empresa	7%
Un conocido/amigo te comento de la empresa	16%
La empresa puso un aviso	0%
Otros	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 10. Jóvenes enviados por la Oficina de Empleo: % de jóvenes entrevistados por esta oficina**

OFICINA DE EMPLEO	%
Sí	64%
No	36%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 11. Jóvenes enviados por la Oficina de Empleo. % de jóvenes a los que les explicaron los derechos y obligaciones como aprendiz**

DERECHOS Y OBLIGACIONES	%
Sí	68%
No	32%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 12. % de jóvenes que firmaron contrato de aprendizaje**

CONTRATO	%
Sí	84%
No	16%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 13. % de jóvenes que usan máquinas y/o herramientas**

MÁQUINAS Y /O HERAMIENTAS	%
Sí	87%
No	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 14. % de jóvenes que tuvieron capacitación en el puesto de trabajo sobre las tareas que iba a hacer**

CAPACITACIÓN	%
Sí	89%
No	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 15. % de jóvenes que tuvieron capacitación general sobre la empresa y su lugar de aprendizaje al incorporarse al proyecto**

CAPACITACIÓN	%
Sí	76%
No	24%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 16. % de jóvenes que tuvieron capacitación sobre las tareas que iban a hacer afuera del puesto de trabajo**

CAPACITACIÓN	%
Sí	40%
No	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 17. % de jóvenes que tuvieron capacitación general sobre la empresa y lugar de aprendizaje según tamaño de la empresa en la que desarrollan la experiencia**

CAPACITACIÓN	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Sí	71%	91%	76%
No	29%	9%	24%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 18. % de jóvenes que tuvieron capacitación sobre las tareas que iban a hacer fuera del puesto de trabajo según tamaño de la empresa**

CAPACITACIÓN	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Sí	32%	64%	40%
No	68%	36%	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 19. % de jóvenes que aplicaron conocimientos adquiridos en la escuela en las tareas que realizan según tamaño de la empresa**

CONOCIMIENTOS	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Sí	65%	91%	71%
No	35%	9%	29%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 20. % de jóvenes cuyo capacitador vinculó alguna tarea que hacía en la empresa con algún tema visto en la escuela**

TAREA	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Sí	24%	64%	33%
No	76%	36%	67%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 21. % de jóvenes que tiene alguien que los guía/supervisa diariamente en sus tareas**

GUIA - SUPERVISIÓN	%
Sí	100%
No	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 22. % de jóvenes que tiene acceso a algún material de consulta/manual/instructivo que usan como guía según sector de actividad**

INSTRUCTIVO	Industria	Servicios	Total
Sí	19%	79%	38%
No	81%	21%	62%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 23. % de jóvenes que tiene acceso a algún material de consulta/manual/instructivo que usan como guía según tamaño de la empresa**

ACCESO	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Sí	32%	55%	38%
No	68%	45%	62%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 24. % de jóvenes que tienen que vincularse con otros integrantes de la empresa según sector de actividad**

VINCULACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	100%	79%	93%
No	0%	21%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 25. Jóvenes que tienen que vincularse con otros integrantes de la empresa: % que trabaja en equipo según sector de actividad**

TRABAJO EN EQUIPO	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	67%	90%	73%
Si para algunas tareas	23%	10%	20%
No	10%	0%	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 26. Jóvenes que tienen que vincularse con otros integrantes de la empresa: % que trabajan en equipo según nivel educativo**

EQUIPO	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	TERCIARIO/ UNIVERSITARIO INCOMPLETO-COMPLETO	TOTAL
Sí	62%	71%	90%	73%
Si para algunas tareas	23%	24%	10%	20%
No	15%	6%	0%	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 27. % de jóvenes que por sus tareas tienen que vincularse con clientes/público**

PÚBLICO	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	TERCIARIO/ UNIVERSITARIO INCOMPLETO-COMPLETO	TOTAL
Sí	15%	42%	62%	40%
No	85%	58%	38%	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 28. % jóvenes que tienen que vincularse con clientes/público según tamaño de la empresa**

PÚBLICO	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Sí	50%	9%	40%
No	50%	91%	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 29. % jóvenes que tienen que vincularse con clientes/público según sector de actividad**

PÚBLICO	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	29%	64%	40%
No	71%	36%	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 30. % jóvenes que tienen que vincularse con clientes/público según sector localización de la empresa**

PÚBLICO	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Sí	29%	64%	40%
No	71%	36%	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 31. % jóvenes que tienen que vincularse con clientes/público según género**

PÚBLICO	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	TOTAL
Sí	45%	36%	0%	40%
No	55%	64%	0%	60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 32. % jóvenes que cree que le asignaron tareas por su sexo/género según género**

TAREAS X GÉNERO	MUJERES	VARONES	TOTAL
Sí	0%	24%	13%
No	100%	76%	87%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 33. Valoración de la influencia de la condición de género en el trato que reciben de sus compañeros según género -en%**

INFLUENCIA	MUJERES	VARONES	TOTAL
Sí, positivamente	5%	16%	11%
Sí, negativamete	0%	0%	0%
No influyó	95%	80%	87%
No corresponde	0%	4%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 34. Valoración de la influencia de la condición de género en el trato que reciben de sus superiores o jefes según género -en%**

VALORACIÓN	MUJERES	VARONES	TOTAL
Sí, positivamente	15%	16%	16%
Sí, negativamete	0%	0%	0%
No influyó	85%	80%	82%
No corresponde	0%	4%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 35. Valoración de la influencia de la condición de género en la posibilidad de ascensos según género -en%**

VALORACIÓN	MUJERES	VARONES	TOTAL
Sí, positivamente	5%	20%	13%
Sí, negativamete	5%	0%	2%
No influyó	85%	72%	78%
No corresponde	5%	8%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 36. Valoración de la influencia de la condición de género a la hora de ser contratado según género -en%**

VALORACIÓN	MUJERES	VARONES	TOTAL
Sí, positivamente	5%	32%	20%
Sí, negativamete	5%	0%	2%
No influyó	89%	60%	73%
No corresponde	0%	8%	5%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 37. Percepción de la igualdad de género en el área de la empresa donde hacen el aprendizaje según sector de actividad -en%**

IGUALDAD	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	71%	93%	78%
No	19%	7%	16%
No sabe	10%	0%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 38. % de jóvenes que trabajan de lunes a viernes según sector de actividad**

LUN. A VIERN.	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	97%	86%	93%
No	3%	14%	7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 39. % de jóvenes que trabajan hasta 20 horas semanas según sector de actividad**

HASTA 20HRS	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	94%	86%	91%
No	6%	14%	9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 40. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre normas de seguridad**

CAPACITACIÓN	%
Sí	70%
No	30%
NS/NC	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 41. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre prevención de accidentes**

CAPACITACIÓN	%
Sí	61%
No	39%
NS/NC	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 42. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre utilización de elementos de protección personal**

CAPACITACIÓN	%
Sí	57%
No	36%
NS/NC	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 43. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre normas de higiene**

CAPACITACIÓN	%
Sí	50%
No	50%
NS/NC	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 44. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre prevención de incendios**

CAPACITACIÓN	%
Sí	41%
No	59%
NS/NC	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 45. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre normas de seguridad**

CAPACITACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	80%	50%	70%
No	20%	50%	30%
NS/NC	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 46. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre elementos de protección personal**

CAPACITACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	70%	29%	57%
No	30%	50%	36%
NS/NC	0%	21%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 47. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre prevención de accidentes**

PREVENCIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	67%	50%	61%
No	33%	50%	39%
NS/NC	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 48. % de jóvenes que tuvieron charla o capacitación sobre normas de higiene**

HIGIENE	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	47%	57%	50%
No	53%	43%	50%
NS/NC	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 49. Tenencia de guantes (como elemento de protección personal necesario para llevar a cabo las tareas) según sector de actividad -en%**

GUANTES	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	72%	40%	68%
No	28%	60%	32%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 50. Tenencia de uniforme (elemento de protección personal necesario para llevar a cabo las tareas) -en%**

UNIFORME	%
Sí	62%
No	38%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 51. Tenencia de calzado (elemento de protección personal necesario para llevar a cabo las tareas) -en%**

CALZADO	%
Sí	34%
No	66%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 52. Tenencia de casco (elemento de protección personal necesario para llevar a cabo las tareas) en%**

CASCO	%
Sí	23%
No	77%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 53. Tenencia de seguro de accidentes personales en el marco del proyecto según sector de actividad -en%**

SEGURO	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Sí	74%	57%	69%
No	13%	14%	13%
NS/NC	13%	29%	18%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 54. Tenencia de cobertura de salud, en el marco del proyecto, según localización geográfica de la empresa-en%**

COBERTURA	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Sí	74.2%	50.0%	66.7%
No	19.4%	21.4%	20.0%
NS/NC	6.5%	28.6%	13.3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 55. Promedio de cobro por participar del proyecto**

TOTAL			
MEDIA	PERCENTIL 25	MEDIANA	PERCENTIL 75
6213	5000	5400	6900

**Cuadro 56. Promedio de cobro por estar en el proyecto según localización geográfica de la empresa**

AMBA				INTERIOR			
MEDIA	PERCENTIL 25	MEDIANA	PERCENTIL 75	MEDIA	PERCENTIL 25	MEDIANA	PERCENTIL 75
6561	5000	6000	7500	5443	4900	5200	5400

**Cuadro 57. Valoración del monto cobrado en relación con las tareas y las horas según localización geográfica de la empresa**

VALORACIÓN	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Poco	61%	29%	51%
Adecuado	39%	71%	49%
Mucho	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 58. Valoración del monto cobrado en relación con las tareas y las horas según género en %**

VALORACIÓN	FEMENINO	MASCULINO	OTRO	TOTAL
Poco	40%	60%	0%	51%
Adecuado	60%	40%	0%	49%
Mucho	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 59. % de jóvenes activos que creen que pueden quedar empleados en la empresa**

CREEN QUE	%
Sí	89%
No	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 60. Jóvenes activos que creen que tienen posibilidades de quedar empleados en la empresa: Percepción respecto de los motivos -en %**

MOTIVOS	%
Por el desempeño que estoy teniendo en el aprendizaje	72.0%
La empresa tiene previsto la contratación de parte de los aprendices desde que inició el proyecto	4.0%
La empresa usa el programa como inicio de la contratación de trabajadores	8.0%
Otros	16.0%
<b>Total</b>	

**Cuadro 61. Jóvenes ocupados que creen que tienen posibilidades de quedar empleados en la empresa: Percepción respecto de los motivos -en %**

MOTIVOS	%
Por el desempeño que estoy teniendo en el aprendizaje	100%
La empresa tiene previsto la contratación de parte de los aprendices desde que inició el proyecto	0%
La empresa usa el programa como inicio de la contratación de trabajadores	0%
Otros	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 62. Jóvenes ocupados que creen que podrían haber conseguido empleo en otra empresa, en la ocupación en la que se capacitaron -en %**

OTRO EMPLEO	%
Sí	70%
No	30%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 63. Aprendices desocupados. Percepción motivos por los que no quedaron empleados en la empresa en la que realizaron la experiencia formativa**

MOTIVOS	%
La caída de la actividad/demanda hizo que la empresa no me contrate	29%
El desempeño que tuve en el aprendizaje	0%
La empresa usa el programa como reemplazo de trabajadores	14%
Otros	57%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 64. % de jóvenes que creen que el proyecto les aportó nuevas herramientas en general para conseguir empleo en otra empresa según situación del aprendiz**

HERRAMIENTAS	ACTIVOS	OCUPADOS	DESOCUPADOS
Sí	93%	90%	86%
No	7%	10%	14%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 65. % de jóvenes que se ven laboralmente mejor, igual o peor luego de haber participado del proyecto según situación del aprendiz**

VISIÓN	ACTIVOS	OCUPADOS	DESOCUPADOS
Mejor	86%	90%	100%
Igual	14%	10%	0.0%
Peor	0%	0%	0.0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 66. Aprendices ocupados: % de jóvenes contratados para el mismo puesto que en el que se desarrollaron como aprendices**

MISMO PUESTO	%
Sí	100%
No	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 67. Aprendices ocupados: % de jóvenes contratados a través del Programa de Inserción Laboral (PIL)**

CONTRATADOS PIL	%
Sí	70%
No	10%
NS/NC	20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 68. Motivos para participar del proyecto -en%**

MOTIVOS	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Para aprender el oficio	45%	43%	44%
Para dar los primeros pasos en el mundo del trabajo	48%	43%	47%
Para mejorar el CV	26%	29%	27%
Por el dinero	48%	21%	40%
Me enviaron de la Oficina de Empleo	13%	0%	9%
Otros	26%	36%	29%
<b>Total</b>	<b>206%</b>	<b>171%</b>	<b>196%</b>

**Cuadro 69. Promedio de la valoración de la experiencia en el proyecto, en una escala de 1 a 10**

TOTAL			
MEDIA	PERCENTIL 25	MEDIANA	PERCENTIL 75
8.5	8.0	8.0	10.0

**Cuadro 70. Promedio de la valoración de la experiencia en el proyecto, en una escala de 1 a 10 según sector de actividad**

INDUSTRIA				SERVICIOS			
MEDIA	PERCENTIL 25	MEDIANA	PERCENTIL 75	MEDIA	PERCENTIL 25	MEDIANA	PERCENTIL 75
8.6	8.0	8.0	10.0	8.3	7.0	8.0	9.0

**Cuadro 71. Promedio de la valoración de la experiencia en el proyecto, en una escala de 1 a 10, según nivel educativo**

SECUNDARIA				SECUNDARIA COMPLETA				TERCIARIO/UNIVERSITARIO INCOMPLETO-COMPLETO			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
8.3	8.0	8.0	9.0	8.3	7.0	8.0	10.0	8.9	8.0	9.0	10.0

**Cuadro 72. Promedio de la valoración de la experiencia en el proyecto, en una escala de 1 a 10, según situación del aprendiz**

ACTIVO				OCUPADO				DESOCUPADO			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
8.5	7.8	8.0	10.0	8.3	7.0	8.0	9.0	8.7	8.0	9.0	9.0



**9.**

**ANEXO II  
SET CUADROS  
ENTREVISTA  
A EMPRESARIOS**

—

**Cuadro 73. Condición de participación en el programa de las empresas relevadas -en %**

CONDICIÓN	%
Activa	67
Finalizada	33
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Cuadro 74. Localización de las empresas relevadas -en%**

LOCALIZACIÓN	%
AMBA	67
Resistencia	17
Tucumán	17
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Cuadro 75. Género de los empresarios encuestados según sector de actividad -en %**

GÉNERO	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Femenino	50%	50%	50%
Masculino	50%	50%	50%
Otro	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%
<b>Nº</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>30</b>

**Cuadro 76. Sector de actividad de las empresas relevadas -en%**

SECTOR	%
Industria	73
Servicios	27
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Cuadro 77. Tamaño de las empresas relevadas -en %**

TAMAÑO	%
Micro/Pequeña	80
Mediana/Grande	20
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Cuadro 78. Número de veces que participó del programa según tamaño de la empresa - en%**

PARTICIPACIÓN	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Una vez	42%	17%	37%
Entre 2 y 4 veces	38%	17%	33%
Entre 5 y 10 veces	21%	50%	27%
Más de 10 veces	0%	17%	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 79. Toma de conocimiento del programa según sector de actividad -en%**

CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
En la Oficina de Empleo	50%	25%	43%
En la Agencia Territorial del MTEySS	14%	13%	13%
Recibió una visita de personas de la Oficina de Empleo en su establecimiento	0%	0%	0%
Recibió una visita de personas de la Agencia Territorial del MTEySS en su establecimiento	5%	0%	3%
A través de conocidos	14%	0%	10%
A través de una nota en el diario	0%	0%	0%
Cámara Empresaria	0%	13%	3%
Internet	5%	13%	7%
Otros	14%	38%	20%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 80. Organismo asesor en la formulación del proyecto -en %**

ORGANISMO ASESOR	%
Oficina de Empleo	57%
Agencia de Empleo del MTEySS	33%
Estudio contable	3%
Otra empresa	0%
Cámara Empresaria	0%
No fue asesorado	7%
Otros	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 81. Organismo asesor en la formulación del proyecto según localización de la empresa -en%**

ORGANISMO ASESOR	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Oficina de Empleo	45%	80%	57%
Agencia de Empleo del MTEySS	45%	10%	33%
Estudio contable	5%	0%	3%
Otra empresa	0%	0%	0%
Cámara Empresaria	0%	0%	0%
No fue asesorado	5%	10%	7%
Otros	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 82. Persona encargada de realizar los trámites para acceder al programa según sector de actividad -en%**

PERSONA ENCARGADA	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
El dueño / socio de la empresa	23%	13%	20%
El director ejecutivo/ gerente general	50%	25%	43%
El jefe del área de recursos humanos	14%	38%	20%
Servicio contable/manejo de recursos humanos externo a la empresa	0%	13%	3%
Otros	14%	13%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 83. Característica proceso de presentación y aprobación del proyecto según sector de actividad -en%**

CARACT. PROCESO	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Ágil y sencillo	59%	100%	70%
Normal	36%	0%	27%
Lento y complicado	5%	0%	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 84. Motivos por los que decidió usar el programa Entrenamiento para el Trabajo según sector de actividad -en% \*Pregunta de respuesta múltiple**

MOTIVOS	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Necesitaba formar al personal que luego ingresa a su empresa	64%	75%	67%
Necesitaba personal y se enteró del programa/le ofrecieron el programa desde la oficina de empleo	55%	13%	43%
Le interesaron los incentivos económicos del programa	45%	75%	53%
Le interesaron los incentivos legales del programa	32%	25%	30%
Otros	32%	63%	40%
<b>Total*</b>	<b>227%</b>	<b>250%</b>	<b>233%</b>

**Cuadro 85. Tiempo de derivación de postulantes a ingresar a la empresa según localización de la empresa-en%**

TIEMPO	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Menos de una semana	10%	0%	7%
Entre 1 y 2 semanas	50%	33%	45%
Entre 3 y 4 semanas	25%	44%	31%
Más de 4 semanas	15%	22%	17%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 86. Promedio postulantes enviados por cada vacante ofrecida por la empresa según localización**

AMBA				INTERIOR				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
8.6	3.0	7.3	11.5	3.5	1.0	2.8	5.0	6.9	2.5	4.3	11.0

**Cuadro 87. Cantidad de postulantes enviados por cada vacante ofrecida por la empresa según localización -en %**

CANTIDAD	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Menos de 3 postulantes	15%	50%	27%
Entre 3 y 5 postulantes	35%	40%	37%
Entre 6 y 12 postulantes	35%	0%	23%
Más de 12 postulantes	15%	10%	13%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 88. Calificación del perfil promedio de los postulantes respecto del requerido por la empresa (escala de 1 a 10) según sector de actividad**

INDUSTRIA				SERVICIOS				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
6.4	5.0	7.0	8.0	6.3	5.0	7.0	7.0	6.3	5.0	7.0	7.8

**Cuadro 89. Calificación del perfil promedio de los postulantes respecto del requerido por la empresa (escala de 1 a 10) según localización**

AMBA				INTERIOR				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
6.5	5.5	7.0	7.8	5.9	4.0	6.5	7.5	6.3	5.0	7.0	7.8

**Cuadro 90. Calificación promedio (escala de 1 a 10) del desempeño general de los aprendices según sector de actividad**

INDUSTRIA				SERVICIO				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
7.5	7.0	7.0	9.0	7.5	6.5	8.0	8.5	7.5	7.0	7.5	9.0

**Cuadro 91. Calificación promedio (escala de 1 a 10) del desempeño general de los aprendices según localización geográfica de la empresa**

AMBA				INTERIOR				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
7.9	7.0	8.0	9.0	6.7	6.0	6.5	8.0	7.5	7.0	7.5	9.0

**Cuadro 92. Calificación promedio (escala de 1 a 10) del grado de integración de los aprendices con el resto de los empleados de la empresa según sector de actividad**

INDUSTRIA				SERVICIOS				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
8.1	7.0	8.0	9.0	8.5	8.0	8.5	9.0	8.2	8.0	8.0	9.0

**Cuadro 93. Calificación promedio (escala de 1 a 10) del grado de integración de los aprendices con el resto de los empleados de la empresa según localización geográfica de la empresa**

AMBA				INTERIOR				TOTAL			
Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Media	Percentil 25	Mediana	Percentil 75
8.6	8.0	8.5	9.0	7.5	6.0	8.0	8.0	8.2	8.0	8.0	9.0

**Cuadro 94. Designación de alguien específico para acompañar el ingreso y posterior desarrollo de las tareas de los aprendices -en %**

DESIGNACIÓN	%
Sí	90%
No	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 95. Recepción de visita o llamado de la oficina de empleo, durante el desarrollo del proyecto, para conocer la marcha del proyecto y/o resolver dudas o inconvenientes - en%**

VISITA	%
Sí	93%
No	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 96. Valoración del marco legal del programa según sector de actividad -en %**

VALORACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Muy bueno	36%	75%	47%
Bueno	59%	25%	50%
Ni bueno ni malo	0%	0%	0%
Malo	5%	0%	3%
Muy malo	0%	0%	0%
NS/NC	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 97. Valoración del marco legal del programa según localización geográfica de la empresa -en %**

VALORACIÓN	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Muy bueno	40%	60%	47%
Bueno	55%	40%	50%
Ni bueno ni malo	0%	0%	0%
Malo	5%	0%	3%
Muy malo	0%	0%	0%
NS/NC	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 98. Contratación de seguro de accidentes de riesgos para los aprendices según localización geográfica de la empresa -en %**

SEGURO	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Sí	100%	80%	93%
No	0%	20%	7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 99. Valoración del seguro de accidentes de riesgos contratado para los aprendices según sector de actividad -en%**

VALORACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Muy bueno	25%	75%	39%
Bueno	65%	25%	54%
Ni bueno ni malo	5%	0%	4%
Malo	0%	0%	0%
Muy malo	0%	0%	0%
NS/NC	5%	0%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 100. Valoración del seguro de accidentes de riesgos contratado para los aprendices según localización geográfica de la empresa -en%**

VALORACIÓN	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Muy bueno	30%	63%	39%
Bueno	60%	38%	54%
Ni bueno ni malo	5%	0%	4%
Malo	0%	0%	0%
Muy malo	0%	0%	0%
NS/NC	5%	0%	4%
Total	100%	100%	100%

**Cuadro 101. Contratación de cobertura de salud para los aprendices según la localización geográfica de la empresa -en%**

SALUD	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Sí	85%	70%	80%
No	10%	10%	10%
NS/NC	5%	20%	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 102. Valoración cobertura de salud contratada para los aprendices según sector de actividad -en%**

VALORACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Muy bueno	12%	57%	25%
Bueno	53%	29%	46%
Ni bueno ni malo	18%	14%	17%
Malo	6%	0%	4%
Muy malo	6%	0%	4%
NS/NC	6%	0%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 103. Valoración cobertura de salud contratada para los aprendices según tamaño de la empresa -en%**

VALORACIÓN	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Muy bueno	24%	29%	25%
Bueno	47%	43%	46%
Ni bueno ni malo	18%	14%	17%
Malo	0%	14%	4%
Muy malo	6%	0%	4%
NS/NC	6%	0%	4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 104. Valoración monto de estipendio pagado a los aprendices según sector de actividad -en%**

VALORACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Muy bueno	5%	13%	7%
Bueno	36%	0%	27%
Ni bueno ni malo	18%	50%	27%
Malo	36%	38%	37%
Muy malo	5%	0%	3%
NS/NC	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 105. Incorporación jóvenes aprendices de anteriores proyectos según sector de actividad -en%**

INCORPORACIÓN	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Si	55%	63%	57%
No	45%	38%	43%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 106. Incorporación jóvenes aprendices de anteriores proyectos según se localización geográfica de la empresa -en%**

INCORPORACIÓN	AMBA	INTERIOR	TOTAL
Si	60%	50%	57%
No	40%	50%	43%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 107. Incorporación jóvenes aprendices de anteriores proyectos según tamaño de la empresa -en%**

INCORPORACIÓN	MICRO/PEQUEÑA	MEDIANA/GRANDE	TOTAL
Si	46%	100%	57%
No	54%	0%	43%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Cuadro 108. Número de trabajadores de anteriores proyectos incorporados a la empresa - en %**

INCORPORACIÓN	%
Un trabajador	17.6%
Entre 2 y 4 trabajadores	35.3%
Entre 5 y 10 trabajadores	29.4%
Más de 10 trabajadores	17.6%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>

**Cuadro 109. Volvería usar/recomendaría el programa de Entrenamiento para el Trabajo - en%**

	%
Si	100%
No	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>



**10.**

**ANEXO III  
INSTRUMENTOS DE  
RELEVAMIENTO DE  
INFORMACIÓN**

---

## 10.1 FORMULARIO APRENDICES ACTIVOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
APRENDIZAJE EN EMPRESAS

FORMULARIO  
APRENDICES ACTIVOS

### 1. DATOS DEL ENTREVISTADO/A Y LA ENTREVISTA

ENTREVISTADO/A		ENTREVISTA	
NOMBRE		FECHA:	
GÉNERO Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	EDAD		
BARRIO / LOCALIDAD (donde vive)		ENCUESTADOR/A .....	ENCUESTA N° .....
EN TU HOGAR ¿VOS SOS? (respecto del jefe de hogar)	Jefe/a <input type="checkbox"/> Cónyuge <input type="checkbox"/> Hijo/a <input type="checkbox"/> Otro familiar <input type="checkbox"/>		
EMPRESA (RAZÓN SOCIAL):			

### 2. NIVEL EDUCATIVO

NIVEL EDUCATIVO			
00-Sin instrucción	<input type="checkbox"/>	01-Sabe leer y escribir	<input type="checkbox"/>
NIVEL PRIMARIO			
02-Primario incompleto	1-Abandonó	Último año aprobado	
	2-En Curso	Año que está cursando	
03-Primario completo			
NIVEL MEDIO			
04-Secundario	Incompleto		Completo
	1- Bachiller		
	2- Técnico		
	3- Comercial		
<b>(para los incompletos)</b>			
1- Abandonó	Último año aprobado:	2-En curso	Año en curso:
NIVEL Terciario / UNIVERSITARIO			
05- Terciario / Universitario			
Incompleto		Completo	
Carrera/título: .....			
<b>(para los incompletos)</b>			
1- Abandonó	Último año aprobado:	2-En curso	Año en curso:

### 3. EXPERIENCIA LABORAL

#### 3.1 ANTES DE ENTRAR A ESTA EMPRESA TE ENCONTRABAS...

<b>OCUPADO (PASA A 3.2)</b>	Relación de dependencia	Permanente	Registrado <input type="checkbox"/>	
			No registrado <input type="checkbox"/>	
		Temporario	Registrado <input type="checkbox"/>	No registrado <input type="checkbox"/>
	Independiente <input type="checkbox"/>	Cuenta propia <input type="checkbox"/>		
<b>DESOCUPADO (PASA A 3.3)</b>				
<b>INACTIVO (NI ESTÁ OCUPADO NI ESTÁ BUSCANDO TRABAJO) (PASA A 3.3)</b>				

#### 3.2 TRABAJASTE EN...

OCUPACIÓN	
TAREAS REALIZADAS	

PASA A 4.1

#### 3.3 ¿ESTE APRENDIZAJE FUE TU PRIMER EXPERIENCIA LABORAL?

SI  (PASA A 4.1) NO

#### 3.4 EN TU TRABAJO ANTERIOR A SER APRENDIZ, TRABAJASTE EN...

OCUPACIÓN	
TAREAS REALIZADAS	

## 4. ACCESO AL APRENDIZAJE

### 4.1 ¿CÓMO ACCEDISTE AL APRENDIZAJE EN LA EMPRESA?

- Te enviaron de la Oficina de Empleo
- Te presentaste directamente a la empresa  (PASA A 4.4)
- Un conocido/amigo te comento de la empresa  (PASA A 4.4)
- La empresa puso un aviso  (PASA A 4.4)
- Otros (especificar)  (PASA A 4.4).....

### 4.2 ¿TE ENTREVISTARON EN LA OFICINA DE EMPLEO ANTES DE IR A LA EMPRESA?

SI  NO



4.2.1 ¿Cómo fue esa entrevista? ¿Qué características tuvo? ¿Algo para destacar?

---

### 4.3 ¿TE EXPLICARON EN LA OFICINA DE EMPLEO LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE TENÉS COMO APRENDIZ?

SI  NO



4.3.1 ¿Recordás algunos de ellos? ¿Cuáles?

---

### 4.4 ¿FIRMASTE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE?

SI  NO

## 5. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE

### 5.1 ¿EN QUÉ OCUPACIÓN ES EL APRENDIZAJE?

OCUPACIÓN	
TAREAS REALIZADAS	

### 5.2 ¿USAS MÁQUINAS Y/O HERRAMIENTAS?

SI  NO



4.2.1 ¿Cuáles?

---

### 5.3 CUANDO INICIASTE EL APRENDIZAJE ¿TUVISTE UNA CAPACITACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y TU LUGAR DE APRENDIZAJE?

SI  NO

### 5.4 ¿TUVISTE CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO SOBRE LAS TAREAS QUE IBAS A HACER?

SI  NO

**5.5 ¿TUVISTE CAPACITACIÓN SOBRE LAS TAREAS QUE IBAS A HACER AFUERA DEL PUESTO DE TRABAJO?**

SI  NO

**5.6 ¿APLICASTE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA ESCUELA A LA TAREA QUE HACÉS?**

SI  ↓ NO

**5.6.1** ¿Qué conocimientos adquiridos en la escuela identificás que aplicaste?

**5.7 EL CAPACITADOR DE LA EMPRESA ¿VINCULÓ ALGUNA TAREA QUE VOS HACÉS EN LA EMPRESA CON ALGÚN TEMA QUE HAYAS VISTO EN LA ESCUELA?**

SI  ↓ NO

**5.7.1** ¿Qué tema? ¿De qué manera? ¿Me podrías dar un ejemplo?

**5.8 ¿HAY ALGUIEN DE LA EMPRESA QUE TE GUÍA/SUPERVISA DIARIAMENTE EN TUS TAREAS?**

SI  NO   
↓

**5.8.1** ¿De qué manera te guía/supervisa? ¿Me podrías dar un ejemplo?

**5.8.2** ¿Hay algún material de consulta/manual/instructivo que usas o usaste como guía?

SI  NO

**5.9 POR TUS TAREAS ¿TENÉS QUE VINCULARTE CON OTROS INTEGRANTES DE LA EMPRESA?**

SI  NO  (PASA A LA 5.11)

**5.10 ¿TRABAJAS EN EQUIPO?**

SI  ↓ SI, para algunas tareas  ↓ NO

**5.10.1** ¿Con quiénes? ¿Para qué tareas?

**5.11 POR TUS TAREAS ¿TENÉS QUE VINCULARTE CON CLIENTES/PÚBLICO?**

SI  ↓ NO

**5.11.1** ¿Con qué objetivo? ¿Para desarrollar qué tareas?

**5.12 PODÉS DECIRNOS, POR LO MENOS, TRES COSAS QUE APRENDISTE EN TU EXPERIENCIA COMO APRENDIZ**

COMPETENCIAS DURAS	COMPETENCIAS BLANDAS

**5.13 ¿CREES QUE TE ASIGNARON TAREAS POR TU SEXO/GÉNERO?**

SI  ↓ NO

**4.13.1** ¿Por qué? ¿En relación a qué tareas?

**5.14 CREES QUE TU CONDICIÓN DE HOMBRE /MUJER/OTRO INFLUYE...**

	SI, POSITIVAMENTE	SI, NEGATIVAMENTE	NO INFLUYE	NO CORRESPONDE
EN EL TRATO QUE RECIBÍS DE TUS COMPAÑEROS/AS				
EN EL TRATO QUE RECIBÍS DE TU SUPERIOR O JEFE				
EN LA POSIBILIDAD DE ASCENSOS				
A LA HORA DE SER CONTRATADO				

**5.15 ¿HAY IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁREA DE LA EMPRESA DONDE ESTÁS HACIENDO EL APRENDIZAJE?**

SI  NO  NO SABE

**6. DESARROLLO DE LAS CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE**

**6.1 ¿EN QUÉ HORARIO HACES EL APRENDIZAJE? (TOMANDO DE REFERENCIA UNA SEMANA COMÚN/TÍPICA)**

DOMINGO	
LUNES	
MARTES	
MIÉRCOLES	
JUEVES	
VIERNES	
SÁBADO	

**6.2 ¿TUVISTE UNA CHARLA/CAPACITACIÓN SOBRE...**

CAPACITACIÓN	SI	NO	NC
NORMAS DE HIGIENE			
NORMAS DE SEGURIDAD			
PREVENCIÓN DE INCENDIOS			
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES			
UTILIZACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			



**6.2.1** ¿Qué características tuvo/tuvieron esa/s capacitaciones? (quién las dio, cómo, cuándo, a cuántas personas, etc.)

**6.3 TENÉS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO TUS TAREAS? (LEER OPCIONES)**

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	SI	NO	NC
CASCO			
GUANTES			
CALZADO			
UNIFORME			
OTROS (ESPECIFICAR)			

**6.4 ¿CUÁNTO COBRAS POR ESTAR EN EL PROYECTO?**

\$ ..... No sabe  (PASE A 6.5)  
 NO COBRÉ AÚN   
 (especificar el motivo por el que no cobró)

**6.4.1 En relación con las tareas que desarrollás y la cantidad de horas, ese monto te parece..**

POCO  ADECUADO  MUCHO

**6.5 ¿TENÉS SEGURO DE ACCIDENTES PERSONALES POR ESTAR EN EL PROYECTO?**

SI  NO  NO SABE

**6.6 ¿TENÉS UNA COBERTURA DE SALUD POR ESTAR EN EL PROYECTO?**

SI  NO  NO SABE

**7. RELACIÓN ENTRE EL APRENDIZAJE Y LA INSERCIÓN LABORAL**

**7.1 A ¿CREES QUE TENÉS POSIBILIDADES DE QUEDAR EMPLEADO/A EN LA EMPRESA?**

SI  NO  → **7.1A.1** ¿Por qué?

- La caída de la actividad/ demanda va a hacer que la empresa no me contrate
- Por el desempeño que estoy teniendo en el aprendizaje
- Porque la empresa usa el programa como reemplazo de trabajadores
- Otros:  Especificar \_\_\_\_\_

→ **7.1.B.1** ¿Por qué?

- Por el desempeño que estoy teniendo en el aprendizaje
- La empresa tiene previsto la contratación de parte de los aprendices desde que inició el proyecto
- La empresa usa el programa como inicio de la contratación de trabajadores
- Otros:  Especificar: \_\_\_\_\_

**7.2 LUEGO DE FINALIZADO EL PROYECTO ¿CREES QUE PODRÍAS CONSEGUIR EMPLEO EN OTRA EMPRESA, EN LA OCUPACIÓN EN QUE TE CAPACITASTE?**

SI  NO

**7.3 ¿CREES QUE EL PROYECTO TE APORTÓ NUEVAS HERRAMIENTAS EN GENERAL PARA CONSEGUIR EMPLEO EN OTRA EMPRESA?**

SI  NO

↓ **7.3.1** ¿Cuáles? ¿Qué herramientas identificás?

**7.4 A PARTIR DE HABER ESTADO EN EL PROYECTO ¿CÓMO TE VES LABORALMENTE?**

MEJOR  IGUAL  PEOR

**8. DESARROLLO DE LAS CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE**

**8.1 ¿POR QUÉ MOTIVO PARTICIPASTE DEL PROYECTO? (OPCIÓN MÚLTIPLE)**

- PARA APRENDER EL OFICIO
  - PARA DAR PRIMEROS PASOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO
  - PARA MEJORAR EL CV
  - POR EL DINERO
  - TE ENVIARON DE LA OFICINA DE EMPLEO
  - OTROS (ESPECIFICAR )
- .....

**8.2 EN UNA ESCALA DE 1 A 10, DONDE 1 ES MUY MALO Y 10 MUY BUENO ¿CÓMO VALORAS TU EXPERIENCIA EN EL PROYECTO?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**8.3 ¿QUÉ ASPECTOS POSITIVOS TIENE EL PROYECTO?**

**8.4 ¿QUÉ ASPECTOS NEGATIVOS TIENE EL PROYECTO?**

**8.5 ¿QUÉ SE PODRÍA MEJORAR?**

**8.6 ¿QUÉ NUEVAS EXPECTATIVAS SURGIERON A PARTIR DEL PROYECTO?**

**8.7 TELÉFONO**

**¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!**

**DURACIÓN DE LA ENTREVISTA:** (REGISTRAR EN MINUTOS)

**OBSERVACIONES DEL ENCUESTADOR:** (incluya aquí toda información adicional)

## 10.2 FORMULARIO EMPRESARIOS ACTIVOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN <b>APREN- DIZAJE EN EMPRESAS</b>	FORMULARIO <b>EMPRESARIOS/AS ACTIVOS</b>
--	---

### 1. DATOS DEL ENTREVISTADO Y LA ENTREVISTA

EMPRESA		ENTREVISTA	
RAZÓN SOCIAL:		FECHA:	
CARGO:			
NOMBRE:		ENCUESTADOR/A .....	ENCUESTA N°:
<b>GÉNERO</b> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	EDAD:		

### 2. CONOCIMIENTO, ACCESO Y USO DE PROGRAMAS PÚBLICOS

#### 2.1 ¿CÓMO TOMÓ CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO?

- En la Oficina de Empleo
- En la Agencia Territorial del MTyP
- Recibió una visita de personas de la Oficina de Empleo en su establecimiento
- Recibió una visita de personas de la Agencia Territorial del MTyP en su establecimiento
- A través de conocidos
- A través de una nota en el diario
- Cámara Empresaria
- Internet: Twitter  Facebook  Portal del MTyP
- Otros  (especificar).....

#### 2.2 ¿QUIÉN FUE LA PERSONA ENCARGADA DE REALIZAR LOS TRÁMITES PARA ACCEDER AL PROGRAMA?

- El dueño / socio de la empresa
- El director ejecutivo/ gerente general
- El jefe del área de recursos humanos
- Servicio contable/manejo de recursos humanos externo a la empresa
- Otros  (especificar).....

#### 2.3 ¿QUÉ ORGANISMO LO ASESORO EN LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO?

- Oficina de Empleo
- Agencia de Empleo del MTyP
- Estudio contable
- Otra empresa
- Cámara Empresaria
- No fue asesorado
- Otros  (especificar).....

**2.4 ¿CÓMO FUE EL PROCESO DE PRESENTACIÓN Y APROBACION DEL PROYECTO?**

- Ágil y sencillo
- Normal
- Lenta y complicada      ¿Por qué? .....

**2.5 ¿POR QUÉ MOTIVO DECIDIÓ USAR EL PROGRAMA ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO? (OPCIÓN MÚLTIPLE)**

- Necesita formar al personal que luego ingresa a su empresa
- Necesitaba personal y se enteró del programa/le ofrecieron el programa desde la Oficina de Empleo
- Le interesaron los incentivos económicos del programa
- Le interesaron los incentivos legales del programa
- Otros  (especificar) .....

**3. EXPERIENCIA CON EL ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO**

**3.1 LUEGO QUE SE APROBÓ EL PROYECTO ¿CÓMO FUE EL TIEMPO DE DERIVACIÓN DE POSTULANTES A INGRESAR A LA EMPRESA?**

SEMANAS .....

**3.2 ¿CUÁNTOS POSTULANTES LE ENVIARON POR CADA VACANTE OFRECIDA POR LA EMPRESA?**

POSTULANTES POR VACANTE.....

**3.3 EN UNA ESCALA DE 1 A 10, DONDE 1 ES MUY MALO Y 10 MUY BUENO¿COMO ERA EL PERFIL PROMEDIO DE LOS POSTULANTES RESPECTO DEL REQUERIDO POR LA EMPRESA?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**3.4 ¿LA EMPRESA DESIGNÓ A ALGUIEN ESPECIFICO PARA ACOMPAÑAR EL INGRESO Y EL POSTERIOR DESARROLLO DE LAS TAREAS DE LOS APRENDICES?**

SI  NO

**3.5 EN UNA ESCALA DE 1 A 10, DONDE 1 ES MUY MALO Y 10 MUY BUENO ¿QUE DESEMPEÑO - EN GENERAL- TUVIERON LOS APRENDICES?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**3.6 EN UNA ESCALA DE 1 A 10, DONDE 1 ES MUY MALO Y 10 MUY BUENO ¿CÓMO FUE, EN PROMEDIO, LA INTEGRACIÓN DE LOS APRENDICES CON EL RESTO DE LOS EMPLEADOS/AS DE LA EMPRESA?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**3.7 DURANTE EL DESARROLLO DEL PROYECTO FUE VISITADO O RECIBIÓ ALGÚN LLAMADO DE LA OFICINA DE EMPLEO PARA CONOCER LA MARCHA DEL PROYECTO Y RESOLVER DUDAS O INCONVENIENTES QUE PUDIERAN HABER SURGIDO**

SI  NO

**4. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

**4.1 ¿PODRÍA ENUMERAR 3 FORTALEZAS DEL PROGRAMA?**


**4.2 ¿PODRÍA ENUMERAR 3 DEBILIDADES DEL PROGRAMA?**


**4.3 ¿QUÉ OPINIÓN LE MERECE EL MARCO LEGAL DEL PROGRAMA?**

MUY BUENO

BUENO

NI BUENO NI MALO

MALO

¿Por qué?

MUY MALO

.....

NO SABE / NO CONTESTA

**4.4 ¿QUÉ OPINIÓN LE MERECE EL SEGURO DE ACCIDENTES DE RIESGOS CONTRATADO PARA LOS APRENDICES?**

MUY BUENO

BUENO

NI BUENO NI MALO

MALO

¿Por qué?

MUY MALO

.....

NO SABE / NO CONTESTA

**4.5 ¿QUÉ OPINIÓN LE MERECE LA COBERTURA DE SALUD CONTRATADA PARA LOS APRENDICES?**

MUY BUENO

BUENO

NI BUENO NI MALO

MALO

¿Por qué?

MUY MALO

.....

NO SABE / NO CONTESTA

**4.6 ¿QUÉ OPINIÓN LE MERECE EL MONTO DEL ESTIPENDIO PAGADO A LOS APRENDICES?**

MUY BUENO

BUENO



## 10.3 GUÍA DE OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APRENDIZAJE EN EMPRESAS	FORMULARIO <b>OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE</b>
--	--

### 1. DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA	OBSERVACIÓN	
..... CANTIDAD DE APRENDICES (VIGENTES)	OBSERVADOR/A .....	OBSERVACIÓN N°:
CANTIDAD DE TRABAJADORES (EN EL ÁREA EL DÍA DE LA VISITA)	HORA DE INICIO	HORA DE FIN
	DURACIÓN DE LA OBSERVACIÓN (TIEMPO ÚNICAMENTE DEDICADO A ESTA TAREA)	
	FECHA:	

### 2. CONDICIONES DEL LUGAR DE APRENDIZAJE

#### 2.1 EL EN ESPACIO DE APRENDIZAJE...

	SI	NO	NS/NC
FALTA O HAY MALA ILUMINACIÓN			
FALTA O HAY MALA VENTILACIÓN			
ES UN LUGAR HÚMEDO O MOJADO			
ES UN ESPACIO FÍSICO REDUCIDO			
LA TEMPERATURA ES MUY ALTA O MUY BAJA			
LOS SANITARIOS ESTÁN MALAS CONDICIONES			
HAY PROTECCIONES Y SEÑALIZACIÓN Y ANTIDESLIZANTE EN MALAS CONDICIONES O INEXISTENTE			

### 3. VÍNCULOS DEL APRENDIZ CON SU ENTORNO LABORAL

#### 3.1 ¿HAY UN GUÍA O TUTOR PRESENTE O ACCESIBLE PARA EL APRENDIZ?

---



---



---

**3.2 ¿TIENE EL APRENDIZ UNAS DIRECTIVAS O PLAN DE TRABAJO A SEGUIR?**

---

---

**3.3.¿CÓMO ES LA DISPOSICIÓN DEL APRENDIZ RESPECTO DE SU ROL Y TAREAS?  
¿ENTUSIASTA? ¿DE POCO INTERÉS?**

---

---

**3.4 ¿QUÉ PARTE O PORCENTAJE DE LAS TAREAS EL APRENDIZ  
LAS LLEVA A CABO DE FORMA INDIVIDUAL?**

---

---

**3.5 ¿HAY UNA PARTE DE LAS TAREAS QUE LAS DESARROLLA GRUPALMENTE?**

---

---

**3.6 ¿CÓMO ES LA DISPOSICIÓN DE LOS JEFES PARA CON EL APRENDIZ?  
¿COLABORATIVA? ¿UNA DISPOSICIÓN EGOÍSTA? ¿LO IGNORAN?**

---

---

**3.7 ¿CÓMO ES EL CLIMA LABORAL - EN GENERAL- EN EL ÁREA DONDE  
SE ENCUENTRA EL APRENDIZ?**

---

---

**3.8 ¿INTERACTÚA EL APRENDIZ CON CLIENTES? ¿CÓMO ES ESA RELACIÓN?**

---

---

**3.9 ¿HAY SEGÚN LO QUE OBSERVO EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA?**

---

---

**3.10 SEGÚN SU OPINIÓN, ¿EL APRENDIZ SE ENCUENTRA REEMPLAZANDO  
A UN TRABAJADOR?**

---

---

AGREGUE CUALQUIER COMENTARIO SOBRE LAS INTERACCIONES OBSERVADAS ENTRE EL APRENDIZ Y LOS INTEGRANTES DE LA EMPRESA Y/O CLIENTES QUE ENTIENDA SEAN SIGNIFICATIVAS RESPECTO DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

## 10.4 GUÍA DE PAUTAS GRUPO FOCAL APRENDICES

### PROYECTO PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE LABORAL DE JÓVENES EN EMPRESAS GRUPO FOCAL

#### Presentación

1. SOMOS INVESTIGADORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UBA Y ESTAMOS HACIENDO UNA INVESTIGACIÓN SOBRE JOVENES Y EMPLEO
2. EN PARTICULAR, ESTAMOS QUERIENDO SABER CÓMO FUNCIONA EL ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO PARA HACER PROPUESTAS PARA MEJORARLO
3. LE VAMOS A PROPONER DEBATIR SOBRE DISTINTOS ASPECTOS DEL ENTRENAMIENTO SOBRE EL TRABAJO
4. NO HAY OPINIONES NI RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, TODO LO QUE NOS DIGAN ES IMPORTANTE
5. LA INFORMACIÓN QUE NOS COMPARTAN ES ANÓNIMIA (NO VAMOS A TOMARLES LOS NOMBRES NI NINGUNO OTRO DATO), SOLO USAREMOS LA INFORMACIÓN PARA CONOCER MAS DEL ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

#### Dinámica del grupo focal

Se seleccionaron 5 temas sobre los que se propone que los jóvenes debatan e intercambien opiniones e ideas.

La actividad podría abrirse del siguiente modo “Les voy a leer una oración y abrimos un debate donde pueden opinar libremente a partir de su experiencia”

DIMENSIÓN	SENTENCIA
OPORTUNIDADES FORMATIVAS Y LABORALES	“Es fácil y sencillo para los jóvenes acceder a una práctica formativa en una empresa, como en la que están ustedes”

DIMENSIÓN	SENTENCIA
VÍNCULO ESCUELA MUNDO DEL TRABAJO	“Hay conocimientos que obtuve en la escuela que los estoy aplicando en esta práctica, la escuela me preparó bien para enfrentar esta experiencia”

DIMENSIÓN	SENTENCIA
CARACTERÍSTICAS DEL EPT	“La empresa tenía un plan para capacitarnos y hay un tutor o persona que nos acompaña y guía en nuestro aprendizaje”

DIMENSIÓN	SENTENCIA
DIFERENCIA ENTRE INSTANCIA FORMATIVA Y LABORAL	“La práctica se parece a un trabajo por lo repetitiva y porque no aprendo cosas nuevas”

DIMENSIÓN	SENTENCIA
EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL	“Esta experiencia en la empresa me da elementos para encontrar un empleo”

**Preguntas para ampliar el debate**

Luego de leídas las afirmaciones hay un conjunto de preguntas orientativas que se pueden utilizar para abrir y potenciar el debate.

Entre otras:

- ¿Es lo mismo para chicas y chicos?
- ¿En esta empresa o más en general?

¿Qué crees que sucede con el resto de los jóvenes? ¿Y con el resto de las empresas?



**Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AEPT)**, es un programa de la **Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)**, que creció sostenidamente, desde el año de su puesta en marcha en 2007, respecto de la cantidad de trabajadores/as incluidos en proyectos.

Esta línea de acción permite a trabajadores desocupados participar en proyectos de prácticas de aprendizaje en roles ocupacionales al interior de empresas, donde llevan a cabo actividades formativas en un espacio de trabajo con el acompañamiento de un Tutor.

En este documento se presentan los resultados del proyecto de investigación “**Prácticas de aprendizaje laboral de jóvenes en empresas**”, realizado en el marco de la **Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires**, y con el apoyo económico para su realización de la **Red Global para el Aprendizaje**.



@UIAcomunicacion  
@ArgentinaGAN



Unión Industrial Argentina  
GAN Argentina

**GAN ARGENTINA**

**UIA** | **UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA**

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos proporciona los fondos con el número de acuerdo cooperativo IL-29557-16-75-K-1. El 100% del costo total del proyecto Promoting Apprenticeship as a Path for Youth Employment en Argentina, Costa Rica y Kenia se financia con fondos federales, por un total de 2.900.000 USD. El material no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.