INCLUSIÓN LABORAL de JÓVENES de POBLACIONES VULNERABLES

Guía para Empresas

UN MILLÓN DE JÓVENES
neo
UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

Ficha Técnica

Titulo completo de la obra
Inclusión de Jóvenes de Poblaciones Vulnerables - Guía para Empresas

Unidad Ejecutora de la Iniciativa NEO Paraguay
Fundación CIRD
Agustín Carrizosa, Presidente Ejecutivo

Coordinador General de la Iniciativa NEO Paraguay
Carlos Gauto, Fundación CIRD

Elaboración del material
A cargo de la Fundación Saraki
María José Cabezudo, Presidenta Ejecutiva

Elaborado por
Marcela Torres Pardo - Fundación Saraki
Leticia Irala - Fundación Saraki

Diseño y Diagramación
Ingrid Ortega - Fundación Saraki.

Fundación CIRD
Dirección: Avda. Ruy Díaz de Melgarejo 825 casi Hernando de Rivera
Teléfono: 021 662 063 - E Mail: cird@cird.org.py
Asunción - Paraguay

2018

CONTENIDO

ACERCA DE LA INICIATIVA NEO 6

LOS AUTORES 7

PRESENTACIÓN 8

PUNTO DE PARTIDA
I. ANÁLISIS DE CONTEXTO 9

1. ¿Qué impacto tiene la inclusión laboral de jóvenes? 10

2. ¿Cuáles son las ventajas competitivas de los jóvenes en situación de vulnerabilidad? 13

3. ¿Cuánto cuesta? 16

¿Cómo las empresas contribuyen a derribar barreras? 16

II. PASO A PASO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES 20

1. Recomendaciones para una inclusión laboral efectiva 20

Reclutamiento de personas 21

Selección de personas 21

SENSIBILIZACIÓN DEL ENTORNO - ACTIVIDADES INCLUSIVAS 22

MONITOREO Y VALORACIÓN DE LA INCLUSIÓN 22

2. Comunicación y autoexclusión 25

3. LISTA DE CHEQUEO PARA LA INCLUSIÓN 26

III. Anexos 27

IV. Bibliografía 30

“La inserción laboral de los jóvenes en situación de vulnerabilidad resulta un factor clave de los procesos de transición a la vida adulta, así como de los procesos de integración social. El empleo permite la adquisición de una independencia económica, un reconocimiento social y familiar, acceso a bienes materiales y culturales, aumento del capital humano y mejora del autoconcepto o de la autoestima.

En definitiva, disponer de un empleo resulta una condición importante y necesaria para una satisfactoria transición a la vida adulta, aunque no la única.”

(Danziger y Ratner, 2009

Los jóvenes en situación de vulnerabilidad Educar 2015, vol. 51/1 217)

ACERCA DE LA INICIATIVA NEO

NEO - Nuevas Oportunidades de Empleo, por sus siglas en inglés, es una iniciativa que tiene como objetivo mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes pobres y vulnerables de América Latina y el Caribe.

Es una alianza pionera a través de la cual empresas, gobiernos y sociedad civil aportan recursos, conocimientos y capacidades para implementar soluciones de empleo efectivas y sostenibles.

En la Cumbre de las Américas del año 2012, se lanzó el Programa Nuevos Empleos y Oportunidades (NEO). NEO es una iniciativa pionera en la que empresas, gobiernos y sociedad civil en América Latina y el Caribe trabajan juntos para mejorar las oportunidades de empleo de 1 millón de jóvenes, la mitad de ellos mujeres, antes del 2022. Respondiendo a las necesidades del mercado laboral y gracias a una inversión de US$137 millones, 500.000 jóvenes de 12 países ya serán parte de NEO en el 2017. NEO es una iniciativa liderada por el BID a través de su Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y de su Unidad de Mercados Laborales (LMK), la International Youth Foundation (IYF) y los socios: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Fondation Forge, Microsoft, SESI y Walmart.

NEO Paraguay surge de un proceso de concertación y planeación participativa, que ha conducido a la conformación de una alianza estratégica y con vocación de permanencia, compuesta por entidades públicas, privadas y de la sociedad civil paraguaya que buscan mejorar la empleabilidad de los jóvenes del país. La visión de la Alianza NEO Paraguay es ser un modelo y agente de innovación en la empleabilidad de los jóvenes, transformando la cultura laboral tanto de los empleadores, del servicio público, como de aquellos jóvenes pobres y vulnerables. Se busca de esta manera evitar duplicidad de esfuerzos, aumentar efectividad y garantizar impacto económico y social.

La Alianza NEO Paraguay integra a 24 miembros, que se aliaron con el propósito de facilitar el acceso de los jóvenes a mejores servicios integrales, aumentando así sus posibilidades de inserción en empleos de calidad.

LOS AUTORES

El presente material fue elaborado por la Fundación Saraki, organización sin ánimo de lucro que hace parte del Programa Neo Paraguay y trabaja para desarrollar procesos y acciones para que las personas con discapacidad tengan acceso a las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, no solamente concentrados en sus necesidades, sino principalmente enfocados en sus capacidades.

Agradecemos los aportes de las experiencias de Empresas: ECOP y Casa Rica.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa. Igualmente, no necesariamente reflejan el punto de vista del FOMIN, IYF o de los socios corporativos de NEO.

Copyright ©2017 Banco Interamericano de Desarrollo, en su calidad de administrador del FOMIN. Todos los derechos reservados. Este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.

PRESENTACIÓN

Paraguay tiene una gran mayoría de población joven, 56% tiene menos de 30 años. Sin embargo, este bono demográfico, que significa una oportunidad única, puede también restringir el potencial de desarrollo del país si no incrementamos las oportunidades de inserción laboral de jóvenes en empleos de calidad.

Los jóvenes de nuestro país tienen grandes potencialidades reconocidas por propios y extraños, pero su realidad sigue enmarcada por la precariedad y la exclusión. Esa vulnerabilidad está muy relacionada con la segmentación socioeconómica entre los jóvenes, que se debe a una lógica institucional y sectorial que ofrece o restringe espacios y oportunidades a los jóvenes.

Para la mayoría los jóvenes, el mercado de trabajo y la inserción laboral son las principales fuentes de vulnerabilidad. Esta realidad se puede constatar en los altos índices de desocupación y subempleo de esa franja etaria y que son más agudos aún en los sectores socio económicos más bajos.

Mediante la iniciativa NEO, una iniciativa regional en la cual participa Paraguay, se busca generar nuevas oportunidades de empleo a los jóvenes que les permita superar las barreras de exclusión y consolidar itinerarios laborales ascendentes. Esta guía es un aporte de la Alianza NEO Paraguay para brindar herramientas prácticas a las empresas que quieran participar en la integración de jóvenes en general y de aquellos con dificultades especiales de ingresar y mantenerse en el mercado laboral.

Finalmente, entendemos que incluir a jóvenes como trabajadores, en especial a aquellos que provienen de sectores más vulnerables, puede generar beneficios muy positivos en la empresa y la sociedad: mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y el entorno recibe el impacto de un joven y su familia que vivirán en un medio con mejores condiciones.

Agustín Carrizosa
Presidente Ejecutivo
Fundación CIRD

I. ANÁLISIS DE CONTEXTO

Paraguay posee en su mayoría población joven, ya que una de cada cuatro personas tiene entre 15 a 29 años de edad. De acuerdo a las proyecciones, esta franja etaria irá progresivamente en aumento. Uno de los desafíos más importantes para el sector radica en las dificultades de inserción en el mercado laboral. Los jóvenes constituyen el 66% del total de desempleados del país, y si se observan solamente los datos de mujeres, estas representan un porcentaje aún más alto, ya que el 70% de las desempleadas tiene entre 15 y 29 años.

Los aspectos específicos de la cuestión del acceso al empleo de los jóvenes determinan que las perspectivas varían en función del sexo, la edad, la etnia, el nivel de instrucción y de formación, el entorno familiar, las condiciones de salud y la discapacidad, entre otros factores, es decir el riesgo de exclusión laboral al que están sometidos les sitúa en un proceso que puede definirse de vulnerabilidad, no sólo laboral, sino también social.

Algunos grupos son, por consiguiente, más vulnerables puesto que cuentan con factores en combinación y hacen frente a desventajas específicas para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo. En muchos casos, las políticas no llegan a los más desfavorecidos porque éstos constituyen una minoría de la población general y, por consiguiente, no se da prioridad a las acciones destinadas a promover sus oportunidades de inserción al mercado de trabajo.

1.
¿QUÉ IMPACTO TIENE LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES?

Una estrategia empresarial destinada a contemplar las problemáticas de la juventud actual mitiga muchos de los factores sociales y económicos, por los cuales estas personas son excluidas, teniendo un alcance a largo plazo que se inicia con la persona, su familia y entorno hasta impactar al joven del futuro, que vivirá en un medio con mejores condiciones. Las acciones dirigidas a atender la problemática que enfrenta la juventud en términos de acceso al trabajo genera un impacto social y sostenible, ya que tiene como referencia una franja etaria relativamente pequeña en comparación con el ciclo de vida, pero incide en los momentos cruciales para el desarrollo personal.

Existe, además, un impacto directo para la empresa, ya que:

• Contratar personas en situación de vulnerabilidad fortalece la diversidad del capital humano del staff en aspectos como la creatividad e innovación, las relaciones humanas, nuevos valores, la motivación en la empresa.

• Minimiza las bolsas de pobreza y, consecuentemente se reducen los costes en prestaciones sociales, que son soportados en mayor medida por las empresas a través del sistema fiscal y de la seguridad social.

• Una mayor tasa de empleo supone más recursos para las familias y, por tanto, mayor consumo de bienes y servicios, lo que beneficia directamente a las ventas de las empresas.

• La imagen corporativa y la coherencia interna se ven reforzadas con estas actuaciones. Los trabajadores se identifican con los principios y valores de la empresa, y mejoran su compromiso, motivación y productividad.

Asimismo cuenta con un impacto indirecto, que implica:

• Fomento de valores como la solidaridad, respeto y no discriminación en otros espacios de los colaboradores como sus propias familias, grupos de amigos, asociaciones a las que hagan parte. Generación de replicadores y voceros de la inclusión.

• Mejora de la situación y estado de seguridad de la sociedad en general.

• Aumento de los índices económicos del país, ya que el tener más personas en edad productiva que aportan al sistema se refleja en productividad, desarrollo, sostenibilidad, trayendo también inversión.

RODRIGO JARA

Gerente de Recursos Humanos de Casa Rica

“En nuestro país tenemos talentos muy buenos, capacitados, responsables, y una forma de darle la mano a la sociedad es generando fuentes de trabajo para estos chicos”.

Rodrigo Jara es el Gerente de Recursos Humanos de Casa Rica y es quien se encarga de generar espacios laborales para jóvenes en situación de vulnerabilidad, trabajando de la mano con la Fundación CIRD y el SNPP, con el objetivo de aportar a la sociedad por medio del trabajo en red.

¿Por qué la Casa Rica toma la decisión de apoyar a los jóvenes en situación de vulnerabilidad?

Primer, porque es un camino hacia la responsabilidad social. Contamos con la infraestructura y el capital humano para ayudar a los chicos en situación de vulnerabilidad. Es un compromiso que tenemos como empresa, el de dar la mano a las personas que necesitan, no solamente donando o desde la filantropía, es darles la mano de verdad.

¿Por qué consideras que los jóvenes son un valor agregado para la Empresa?

Tengo dos puntos por los que los considero un valor agregado para nosotros. Primero, la educación, la formación con la que vienen, ya que son capacitados en habilidades para la vida, lo cual les da esa actitud que les caracteriza por su predisposición, ser bastantes educados y laboriosos. Lo otro es que hacen con pasión su trabajo, son chicos que al sentir la libertad de trabajar, hacen bien las cosas, imprimen siempre su estilo, dan un buen ritmo al trabajo y transmiten esa energía el resto del equipo.

¿Hay alguna historia de alguno de los jóvenes de Casa Rica que quieran compartir?

Tenemos varias historias. Pero se me viene a la mente la de Marcos Acuña: él trabaja en la panadería desde hace un año; entró como refuerzo en el área de empaques de pandulces a fines del año pasado; y enseguida el jefe de panadería se fijó en él y le dijo: “Vos te vas a quedar acá en la panadería”.

Vio que era educado, que quería hacer bien las cosas… Al primer mes ya lo contratamos como panadero, y empezó desde cero. Hoy en día es un panadero profesional.

Un día me contó su historia. Él viene de San Lorenzo, no le fue fácil la vida, pasó muchas necesidades, pero es un muchacho muy agradecido, con mucha predisposición; siempre está luchando por hacer bien las cosas.

¿Tienes algún mensaje para que más Empresas se unan al desafío?

Si, totalmente. El mensaje para las Empresas es que estemos abiertos a colaborar, compartir y desarrollar este tipo de proyectos. Como sector privado, tenemos que empoderarnos y cooperar; porque solos no llegaremos al objetivo de disminuir el desempleo.

Ni el sector público, ni el sector privado, ni las fundaciones haciendo solos el trabajo van a resolver este problema; entonces tiene que ser un esfuerzo compartido. Los resultados actualmente son muy positivos.

AUGUSTO BARÚA

Asistente Administrativo ECOP (Referente laboral)

"Para mí, hacer inclusión es una oportunidad grande, y más porque uno siente que le aporta a la sociedad"

Augusto es Asistente Administrativo en ECOP y compañero Guía de Carlos, un joven con discapacidad auditiva que ingresó a trabajar en la empresa y que lo apoya en sus tareas día a día.

"La inclusión es una experiencia muy linda, dice Augusto, todos los días me enseña cómo comunicarme mejor, pero al final yo creo que él habla más de lo que yo hago señas", nos cuenta Augusto con una sonrisa en la cara.

La experiencia para mí al principio fue desafiante, ya que de verdad me sentía nervioso, porque no sabía ni entendía nada de su lenguaje. Pero poco a poco ya estoy aprendiendo y me comunico mejor. Con gestos y señas básicas le digo: "Carlitos, toma esta factura y hacé esto", y él sin problemas agarra, hace y ya, sin problemas. Es como a todos nosotros; yo me suelo equivocar, y le pasa a él también; pero somos un equipo y todos los días nos esforzamos, trabajamos fuerte. La verdad es una excelente persona y, es más que un compañero de trabajo, es un amigo.

¿En qué aportó la inclusión en tu vida laboral?

Me ayudó a poder cumplir con todas las metas del día. Antes, tenía la mesa cargada de trabajo, y ahora gracias a Carlos, puedo tomar aunque sea un sorbo de mate y hacer mi trabajo con mejor calidad, ya que la mitad del trabajo fue a su mesa, y con su apoyo cumplimos de forma más rápida, y eso me hace sentir más tranquilo.

¿Volverías a apostar por la inclusión?

¡Sin dudar! Si estoy en otro lugar de trabajo, lo promovería. Para mí, hacer inclusión es una oportunidad grande, y más porque uno siente que aporta a la sociedad; porque estás ayudando a una persona que te está extendiendo la mano, y eso es algo que se siente bastante bien.

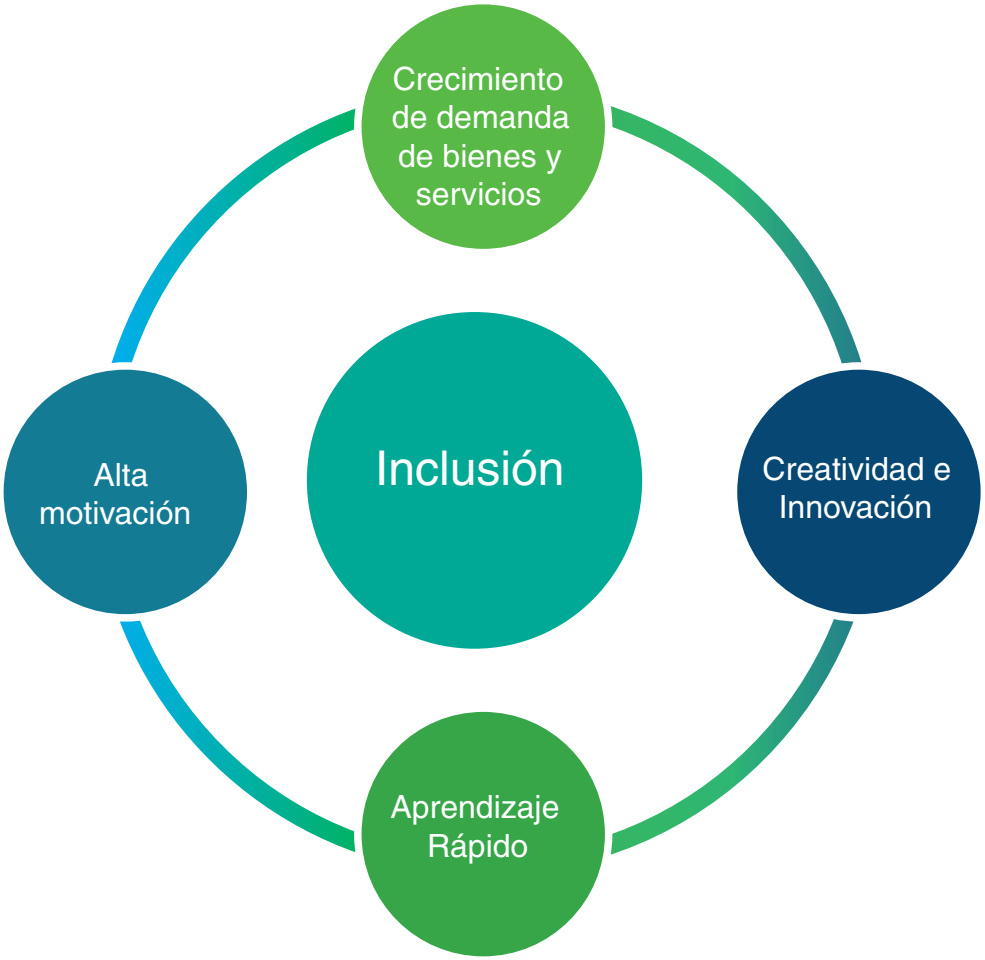
2.
¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS COMPETITIVAS DE LOS JÓVENES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD?

Los jóvenes que finalizan sus estudios y proceden de grupos socioeconómicos privilegiados realizan la transición a la vida laboral con menos dificultades, mientras que los que están económicamente desfavorecidos y excluidos socialmente se enfrentan a mayores dificultades, lo que revierte en la adquisición de habilidades de adaptación y resistencia que desarrollan para sobrellevar esas situaciones de exclusión.

Hay que considerar las potencialidades que estas personas tienen como trabajadores. En las políticas de recursos humanos de muchas empresas se tiende a apreciar cada vez más las actitudes y valores de los trabajadores, por encima incluso de la cualificación.

Por ello, al margen de la formación y experiencia que puedan aportar, una serie de características personales muy generalizadas entre las personas con factores de vulnerabilidad añadidos les convierten en trabajadores muy valorados en las empresas, ya que cuentan con las siguientes caracteristicas:

- Alta productividad
- Alto porcentaje de permanencia en el puesto de trabajo
- Alta motivación para trabajar en equipo.
- Afán de superación personal.
- Capacidad para afrontar nuevos retos.
- Iniciativa e compromiso.
- Gran interés y disposición para el aprendizaje.
- Gran disponibilidad para trabajar.



CARLOS QUINTANA

Auxiliar Administrativo (ECOP)

“Ahora mi meta es ir a la universidad; quiero estudiar contabilidad”

Carlos inició su vida laboral trabajando como mecánico de motos, pero esa primera experiencia laboral no le fue muy dulce, porque su entorno no estaba preparado para recibirlo y como consecuencia, él no cumplía como debía hacerlo. Así que decidió renunciar y tuvo que recurrir a la ayuda de sus padres y de sus abuelos. Realizaba trabajos esporádicos como albañil, soldador o en lo que saliera, pero no le alcanzaba la plata, lo que le generaba a su vez problemas con su esposa, quien trabajaba de niñera o de empleada doméstica.

“Un día decidí llevar mi CV a McDonald`s y ellos me dijeron que fuera a Saraki; después de ver unos videos en Facebook del intérprete de lengua de señas de la fundación, me animé y me presenté. Vieron mi currículo, tomaron mis datos, tomaron mis datos y me preguntaron en qué me gustaría trabajar; y, por mi mala experiencia en la mecánica, les dije sin dudar: yo quiero trabajar en algo administrativo”.

“En mi mente estaba que debía reforzar mis estudios en informática, y me acuerdo que siempre estaba pendiente de las capacitaciones, hasta que en el Facebook vi que empezarían los cursos de computación para personas con discapacidad, y me fui. Aprendí mucho. Recuerdo que en esos días hacía frío, llovía, pero no me importaba, hice todo mi esfuerzo para estar ahí.

Carlos cuenta que en sus primeros días de trabajo en ECOP estuvo un poco confundido, pero su compañero Augusto le fue enseñando cómo usar los programas para la carga de datos, y él hizo su máximo esfuerzo para aprender rápido. También le enseñó lengua de señas para que se pudieran comunicar mejor. “Me he sentido muy bien! Justo en la semana que entré a trabajar fue mi cumpleaños, y ellos me trataron como si fuésemos una familia, festejaron conmigo. Acá se fomenta el compañerismo y la amabilidad”.

Cuando hacía trabajos de albañilería, veía a las personas que trabajaban con saco y corbata, y decía dentro de mí; “a eso yo aspiro, a eso tengo que llegar”, y me puse esa meta. Y acá estoy, muy contento de haberla cumplido.Con este nuevo trabajo tuve la oportunidad de volver a ir al colegio, y ahora mi meta es ir a la universidad: quiero estudiar contabilidad; creo que es una carrera que me va a dar buen ingreso.

Invito a todos los jóvenes a que se acerquen a las organizaciones que fomentan el trabajo; allí les van a ayudar a capacitarse. Por medio de mi experiencia aprendí que conseguir un trabajo formal no es rápido, es un proceso que debemos seguir; yo seguí todo el proceso y lo logré.

ARIEL OTAZÚ

Leoni Paraguay

“Si no luchás no podés exigir nada, porque si te quedás sentado, nada va a llegar; vos tenés que luchar por tus sueños y anhelos, demostrar lo que vales”

Ariel empezó a trabajar desde los 14 años para pagar sus estudios. Cuando cumplió los 18 entró a la Fundación CIRD, y gracias a eso pudo estudiar. “Ellos me prepararon, empecé a conocer lo que era el ambiente laboral, y aprendí a ser más responsable. El CIRD me enseñó muchas cosas, pero lo más importante que aprendí con ellos es la honestidad y que siempre debo expresar lo que siento”.

Nos cuenta que tuvo algunos problemas de salud, que le impidieron seguir adelante con sus estudios en Administración de empresas y con su trabajo. “No fue fácil, me quedé sin trabajo, tuve que operarme y recién después de seis meses de recuperación conseguí esta oportunidad de capacitación con el CIRD”

“Hoy trabajo en el área de operaciones de Leoni Paraguay, es una industria que hace arneses para automóviles. Me siento muy bien, conocí personas maravillosas en la empresa. Estoy demostrando toda mi capacidad, sinceramente me siento a gusto!”

“Trabajar me está ayudando en ser mejor persona cada día. Te enseña a respetar a las personas, independientemente del cargo que tengan dentro de la empresa; también te enseña a aprender de todos, a escuchar y a hacer escuchar mis opiniones”. A Ariel nada de lo que le ha pasado le ha quitado las ganas de proyectarse al futuro “ahora tengo pensado estudiar Ingeniería. Quiero crecer cada día más. Por eso soy tan detallista con lo que hago, porque trato de cuidar mi trabajo y esmerarme todos los días, para cumplir mis sueños”.

“Yo pienso que si uno no lucha no puede exigir nada, porque si te quedas sentado nada va a llegar; vos tenés que luchar por tus sueños y anhelos, demostrar lo que valés”. El trabajo es súper importante para crecer, debes demostrar responsabilidad, porque si no sos responsable el trabajo se te va, y las empresas exigen responsabilidad y compromiso; eso nada más”.

3.
¿CUÁNTO CUESTA?

El costo de la contratación de un joven en situación de vulnerabilidad no es muy diferente al de la contratación de cualquier otro colaborador para la empresa, ya que en la gran mayoría de los casos la empresa solo precisa adecuar o adaptar sus procesos de Recursos Humanos para adelantar y formalizar su vinculación.

De todas formas, es importante tener en cuenta que sí pueden surgir necesidades de ajustes necesarios que harán que la inclusión sea de calidad en tanto que la persona que ingresa a la empresa tenga todas las herramientas necesarias para llevar delante de forma exitosa su labor. Es el caso de la contratación de Personas con discapacidad que requieran de adecuaciones específicas (rampas, materiales ergonómicos, software, entre otros), o mismo si la empresa decide acompañar el proceso con un facilitador o guía laboral externo a la compañía. Vale la pena destacar que estas adecuaciones pueden ser subvencionadas por medio de la Ley de Incentivos Fiscales para la contratación de personas con discapacidad No. 4962/13.

Pero más allá de los costos, se debe ver la inclusión de jóvenes como una inversión, ya que redunda en beneficio para todos. Invertir en los jóvenes es invertir en la sociedad. El trabajo efectivo para los jóvenes tiene un efecto multiplicador en toda la economía, al impulsar la demanda de bienes de consumo y acrecentar los ingresos fiscales. La demanda de servicios sociales disminuye significativamente cuando los jóvenes tienen trabajo decente. A su vez, los saca de la situación de dependencia social, pasando a la independencia y escapando de la pobreza.

4.
¿CÓMO LAS EMPRESAS CONTRIBUYEN A DERRIBAR BARRERAS?

El 39,5% de la población paraguaya, que representa alrededor de 2.600.000 personas, subsiste en condiciones de vulnerabilidad y con posibilidad de caer en cualquier momento en la pobreza, según un Informe de Desarrollo Humano (IDH). PNUD en Asunción. Entre los cuales parte de ellos pertenecen a colectivos juveniles, por citar algunos podrían ser Jóvenes de comunidades étnicas, jóvenes con discapacidad, jóvenes en situación de pobreza, jóvenes rurales, mujeres jóvenes víctimas de situación de violencia física y psíquica, jóvenes discriminados (situación de la juventud PVVS (personas que viven y conviven con el VIH/SIDA) jóvenes tratadas y explotadas sexualmente), jóvenes en proceso de rehabilitación y reinserción, mujeres jóvenes en situación de pobreza, jóvenes LGBTI (lesbianas, gays, los bisexuales y las personas transgénero e intersexuales), jóvenes afrodescendientes, Población en cinturones de pobreza urbana, jóvenes que abandonaron los estudios formales y sin empleo, jóvenes de la calle, jóvenes embarazadas o madres, entre otros.

La empresa, como actor fundamental en los procesos de creación de oportunidades, debe trabajar en estrategias integrales con enfoque sistémico dado que los factores que afectan a la exclusion de jovenes en situación de vulnerabilidad son multidimensionales y, además, están interconectados. En segundo lugar, ese enfoque debe concretarse, posteriormente, en una oferta programática de largo recorrido, que incluya acciones coordinadas de todos los actores que hacen al empleo, entre otras:

• Transición de la escuela al trabajo o continuidad de estudios, pues se observa en el caso de jóvenes un recurrente abandono escolar prematuro.

• Identificación y acceso a redes de contacto, ya que los entornos de los jóvenes no son fuertes y estables.

• Generar información respecto a oportunidades laborales y educativas, en canales eficientes para este grupo en específico.

• Eliminar las barreras del mercado laboral relacionadas con las falta de experiencia e informalidad de los jóvenes, entre otras, que llevan a la discriminación

¿Cómo hacerlo?
Por medio de:

• Talleres de preparación del entorno dentro de la empresa.

• Talleres de sensibilización hacia poblaciones en situación de vulnerabilidad.

• Programas de RSE de inclusión social con el grupo objetivo.

• Identificación de esta población al interior de la empresa y sus familias.

• Articulación de acciones con autoridades en el tema, como la Secretaría de la Juventud, SNPP, Dirección General de Empleo, entre otras.

• Formación continua para aquiparar competencias, como nivelación escolar y en oficios específicos.

“Muchas empresas creen que la gente es intercambiable. La gente talentosa nunca lo es. Ellos tienen cualidades únicas. Ese tipo de personas no deben ser forzadas a desempeñar roles para los que no están preparados. Los líderes efectivos permiten a la gente extraordinaria dedicarse a aquello para lo que nacieron.”

Warren G. Bennis.

JÓVENES
UN MILLÓN DE OP RTUNIDADES

II. PASO A PASO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES

La inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, y más en el rango etario determinado para juventud, es fundamental que sea por etapas, y que cada una de estas sea cumplida a cabalidad para garantizar que la oportunidad ofrecida a la persona incluida sea totalmente aprovechada.

Es fundamental que la persona incluida se sienta parte activa durante este proceso, ya que su participación es necesaria para recabar la información necesaria, que será el insumo para la construcción de las acciones propias de su proceso, pero asimismo, para trazar la línea estratégica desde la que la empresa se plantea trabajar desde su responsabilidad social.

1. RECOMENDACIONES PARA UNA INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA

Esta Guía pretende ser una herramienta de apoyo a las empresas, organizaciones interesadas en realizar inserción de jóvenes en situación de vulnerabilidad; una herramienta clara, práctica y flexible que plantea la intervención desde las múltiples causas que sitúan a las personas en situación de vulnerabilidad, tales como, falta de equidad de oportunidades (falta de cualificación, carencia de hábitos laborales, desinformación, escaso capital relacional, entre otros) y otras más relacionadas con el entorno (estereotipos y prejuicios, creciente precariedad en el mercado de trabajo, accesibilidad deficiente, etc.).

En los últimos años se ha constatado que las iniciativas de empleo más exitosas son aquellas que desarrollan su intervención en dos áreas paralelas y complementarias: el trabajo directo con las personas a través del establecimiento de itinerarios personalizados de inserción, y el desarrollo de acciones con el entorno que contribuyen a minimizar los elementos exógenos que frenan la inclusión social.

Proceso para incluir efectivamente a una persona en situación de vulnerabilidad:

1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAS

En este paso habrá que tener en cuenta que las poblaciones que presentan situaciones de vulnerabilidad o riesgo de exclusión del mercado de trabajo suelen encontrarse fuera de los circuitos o canales normalizados de información y captación de talentos (redes sociales, periódicos, consultoras de RRHH u otros medicos de uso regular). Por ello, se deben prever medidas de acercamiento activo, convocatorias directas al entorno de estas personas, tales como ferias de empleo locales, contactos con organizaciones, clubes, municipios, asociaciones que puedan tener acceso inmediato a la población, espacios en radios locales, spots publicitarios y acercamiento de los profesionales de recursos humanos a los lugares frecuentados por los beneficiarios.

2. SELECCIÓN DE PERSONAS

La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones.

La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la empresa a los ocupantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos de mayor exigencia, por lo cual es importante tener en cuenta la selección por competencias, puesto que constituye una capacidad real y demostrada de realizar una tarea. La competencia pone en juego un conjunto integrado de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes, a fin de llegar al objetivo son muy importantes las pruebas funcionales y técnicas acompañadas del roll play.

2.a. Entrevista de pre selección:

Como parte de los procesos de selección, se encuentra la entrevista laboral. Cuando pensamos en jóvenes en situación de vulnerabilidad debemos tener en cuenta que podrían ser una de sus primeras exposiciones a este tipo de actividades, por lo cual es sumamente importante que el profesional de RRHH pueda brindarles seguridad, adaptar la comunicación, a fin de que esta sea eficaz y directa.

Los principales objetivos deberían ser: conocer al candidato, probar sus actitudes personales, verificar la personalidad y compatibilidad con el puesto. Además, esta etapa servirá para conocer la situación sociolaboral de los jóvenes y observar la realidad, las problemáticas en las que se encuentran insertos, a fin de encontrar las mejores estrategias de apoyo.

2.b. Inducción en el puesto de trabajo:

La finalidad principal de este periodo es brindar información específica del lugar de trabajo en el cual la persona ha sido incluida, busca la adaptación, dando a conocer su entorno, estableciendo relaciones, actividades a desarrollar, responsabilidades, derechos y obligaciones. Es el momento en el cual el jóven en situación de vulnerabilidad podrá incluirse en la cultura organizacional, por lo cual es de suma importancia el acompañamiento de una persona con conocimientos en inclusión; podría ser un facilitador o tutor laboral, que puede ser externo a la empresa o bien un colaborador que cumpla con las siguientes características: empatía y espíritu solidario, conocimientos básicos de manejo de grupos, resolución de conflictos, facilitando así los procesos de ingreso del nuevo colaborador a la empresa y aumentando las posibilidades de éxito de la contratación.

SENSIBILIZACIÓN DEL ENTORNO - ACTIVIDADES INCLUSIVAS :

Un aspecto importante de los procesos de inclusión es la sensibilización del entorno laboral en torno a la inclusión de jóvenes en situación de vulnerabilidad, en el cual se logren desmontar mitos y estereotipos en torno al colectivo, así como visualizar la población como parte de los objetivos estratégicos empresariales, fomentar el cambio de creencias y actitudes e implicar a los colaboradores como actores del cambio social.

Es básico que se les haga sentir parte de todos los espacios de participación que se tengan en la empresas para el equipo de colaboradores, ya que, por su misma situación, suelen auto excluirse de las actividades. Además, estimular la participación activa de los jóvenes incluidos en la empresa permitirá aumentar su autoestima y sentido de pertenencia con la organización, ya que son espacios nuevos de desarrollo necesarios para el crecimiento personal y laboral.

Asimismo, realizar actividades fuera de la empresa en el marco de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), que beneficie a otros jóvenes y sus familias en situación de vulnerabilidad, demostrando el real interés de la empresa por este tipo de grupos. Se puede trabajar con poblaciones específicas, o con la población del entorno inmediato de la empresa, a fin de ir generando acciones que mejoren su calidad de vida y brindando soluciones reales a las problemáticas que ellos consideren de importancia

MONITOREO Y VALORACIÓN DE LA INCLUSIÓN:

Con base en el proceso de ingreso o inducción del joven en situación de vulnerabilidad, se deben identificar las necesidades de apoyo de la persona y, con esto, elaborar la ruta de intervención, que establece los objetivos a alcanzar, los resultados esperados y las actividades a desarrollar por cada persona incluida, procurando una inclusión de calidad y, por supuesto, la permanencia en el puesto de trabajo.

La ruta de intervención se debe elaborar de manera consensuada con la persona, sin imponer su contenido, ajustando las expectativas del nuevo colaborador para prevenir situaciones de frustración ante la falta de resultados a corto plazo. Será el técnico/a, facilitador o colaborador de la empresa el encargado de realizar esta tarea, ajustando la percepción que tienen los beneficiarios de su situación y de sus necesidades de intervención o de apoyo, que se pudiera dar a través de recogida de datos, observación directa, contactos telefónicos o por e-mail, entrevistas medianamente estructuradas y revisión del desarrollo de los procesos y/o actividades que se llevan adelante dentro del entorno laboral y, en casos necesarios, en espacios familiares y/o comunitarios.

Este proceso no es cerrado ni estático, sino que se ha de ir adaptando a los cambios acontecidos en cada nuevo colaborador incluido.

Formación para el empleo	Competencias emocionales
Nivelación escolar	Competencias comunicativas
Nivelación de las capacidad requeridas en el puesto	Habilidades para la vida
Trabajo en Red: Organizaciones, Familias, Referentes Laborales	Negociación, manejo de conflicto
Competencias técnicas	Articulación con servicios y recursos

El técnico/a, facilitador laboral o colaborador competente realiza una labor de acompañamiento del proceso; debe procurar motivar a las personas incluidas mediante una atención individualizada y personalizada, siempre fundamentada en una adecuada relación entre el técnico/a y la persona contratada, una relación de confianza que transmita seguridad y favorezca el compromiso.

Además, a través de esta atención individualizada, el técnico/a debe promover que el nuevo colaborador se responsabilice de manera progresiva en su proceso de inserción. En este sentido, parece adecuado ir transfiriendo responsabilidades poco a poco.

Se plantea trabajar en los siguientes aspectos en las reuniones tutoriales o de seguimiento:

• Afrontar la desmotivación.

• Estrategias de control de estrés.

• La importancia de la constancia y el esfuerzo como elementos claves.

• Definición de metas y objetivos.

• La puntualidad y la imagen personal como aspectos básicos.

• Profundización en el autoconocimiento y trabajo de la autoestima.

• Conocimiento de las emociones y los efectos que tienen sobre la conducta.

• Cómo afrontar la frustración ante lo que no logramos.

• La resolución de conflictos.

• Desarrollo de las habilidades de comunicación.

• Análisis de alternativas para superar las dificultades.

Paso 1

Reclutamiento y Selección

- Generar acercamientos activos con la población a contratar.
- Evaluaciones a través de pruebas funcionales y técnicas
- Inducción con el apoyo de un facilitador laboral o colaborar idóneo en materia de inclusión

Paso 2

Sensibilización del Entorno Laboral. Actividades Inclusivas.

- Actividades que logren involucrar a los colaboradores de la empresa en los procesos de inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, y de derribar barreras de tipo actitudinal, fomentando así la participación plena de los nuevos colaboradores.

Paso 3

Monitoreo y Valoración de la Inclusión.

- Identificar necesidades de apoyo de los nuevos colaboradores.
- Elaborar la ruta de intervención a fin de que las nuevas contrataciones sean de calidad.
- Contar con el apoyo de los técnicos, facilitadores y/o colaboradores competentes que apoyen los procesos de inserción laboral.

2.
COMUNICACIÓN Y AUTOEXCLUSIÓN

Una situación frecuente en la población juvenil en situación de vulnerabilidad, es la Exclusión y la Autoexclusión.

Debido a las condiciones en las que viven y se desenvuelven por la falta de oportunidades recurrentes, y la falta de apertura del entorno social, tienden a sentirse excluidos; no se sienten aceptados por la sociedad, lo que provoca que les lleve a crear sus propios muros de autoexclusión, generada por la falta de estima y autoestima (automarginación), se sienten incapaces de realizar diferentes tareas y, más aún, de acceder a un trabajo digno.

Esta misma autoexclusión suele llevar a la persona a tener una actitud negativa, que no solo es la primera barrera para conseguir un trabajo decente, sino que, sin un trabajo adecuado, pudiera afectar al equipo de trabajo y el ambiente laboral una vez insertos.

Por ello es de suma importancia la comunicación durante todo el proceso de inclusión sociolaboral de este grupo vulnerable, ya que será la base para hacer comprender la dimensión de la oportunidad ofrecida y el impacto positivo que esta puede tener tanto en la persona como en su familia y su entorno inmediato.

Es fundamental contar con algunas pautas de comunicación asertiva hacia este grupo de personas, para ir derribando las barreras impuestas por la exclusión social y la consecuente auto exclusión.

- Hable de forma sencilla, clara y concreta.

- Si está dentro de las posibilidades, hable en su idioma.

- Procure hablar en positivo y de tal forma que no margine su condición, no le haga sentir que le hace un favor, sino que, al contrario destaque sus fortalezas y las razones por las cuales fue seleccionado.

- Corrija o haga llamados de atención directamente y en el momento en que se cae en el error; paso seguido explique la forma correcta de proceder o de adelantar la tarea.

- La escucha activa es fundamental. Dele la oportunidad de mostrar su punto de vista o ideas.

- Cuéntele todos los espacios de participación sociolaborales de los que puede ser parte.

- De ejemplos de casos de éxito.

- Evite los canales de comunicación que pueden generar confusiones o malos entendidos.

- Corrobore que siempre la información haya sido captada de forma correcta.

- Genere canales de comunicación sencillos, sin muchas escalas y de fácil acceso para que la persona incluida sienta que puede ser escuchada con facilidad.

- Dele a conocer todo acerca de la empresa, su misión, su visión, cuáles son sus objetivos organizacionales, sus valores.

3.
LISTA DE CHEQUEO PARA LA INCLUSIÓN

1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Sí	No
Reclutamiento por medios tradicionales		
Reclutamiento por acercamiento activo		
Entrevista de selección		
Inducción al puesto de trabajo		
Selección de facilitador		
2. SENSIBILIZACIÓN DEL ENTORNO LABORAL		
Preparación del equipo de trabajo		
Planeación de actividades que fomenten la inclusión		
Ejecución de las actividades inclusivas		
Plan de trabajo con la comunidad		
3. MONITOREO Y VALORACIÓN DE LA INCLUSIÓN		
Identificación de las necesidades de apoyo		
Plan de intervención		
Socialización del plan de intervención con el incluido		
Seguimiento a la inclusión		

III. ANEXOS

NORMATIVAS EN PARAGUAY EN MATERIA DE EMPLEO

El derecho al empleo se encuentra garantizado tanto en las principales leyes nacionales –Constitución Nacional, Código Laboral– como en los Tratados, Convenios, Pactos y Acuerdos Internacionales aprobados y ratificados por el Paraguay.

La Constitución Nacional sancionada en 1992 es la máxima ley de la República del Paraguay. En su capítulo VIII, Sección I, de los Derechos Laborales,establece y garantiza el derecho al trabajo, al pleno empleo, a la no discriminación, el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores, la duración de las jornadas de trabajo y descanso, la retribución del trabajo, los beneficios adicionales al trabajador, la estabilidad y la indemnización, la seguridad social, la libertad sindical, la concertación de convenios colectivos, el derecho a la huelga y paro, y el cumplimiento de las normas laborales.

El Código del Trabajo, sancionado en el año 1993 (con modificaciones en 1995), es el documento jurídico que establece las normas que regulan las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral (art.1º), reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que goza de la protección del Estado (art. 9º), y dispone que todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo; recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación (art. 15). En ese sentido, el Estado se compromete a brindar educación profesional y técnica a trabajadores/as a fin de perfeccionar sus aptitudes para obtener mejores ingresos y una mayor eficiencia en la producción (art.16).

Otras leyes que afectan las condiciones de empleo y la regulación del relacionamiento laboral son: el Código Procesal Laboral, sancionado en 1961, que regula el ejercicio de la aplicación de la justicia del trabajo, y establece la organización, competencia y procedimientos de los órganos jurisdiccionales del trabajo. La Ley Nº 508/94 De la negociación colectiva en el sector público. La Ley Nº 1416/99 Que modifica el artículo 385 de la Ley Nº 469/ 94, que modifica, amplía y deroga artículos del Código del Trabajo (Ley Nº 213/93), y los artículos 5º, 6º y 10 de la Ley Nº 884/81, que regula las condiciones de trabajo en el transporte automotor terrestre; la Ley Nº 1542/00 Que establece el procedimiento para la calificación de huelga y la Ley Nº 1626/00 De la Función Pública. Esta última regula la situación jurídica del funcionariado estatal, los cargos de confianza, las contrataciones y el personal auxiliar, que presten servicios en la Administración Central, en los entes descentralizados, los gobiernos departamentales y las municipalidades, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la banca pública y los demás organismos y entidades del Estado (art.1º).

También el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley Nº 1680), promulgado en 2001, en el Título Segundo, garantiza la protección a los Adolescentes Trabajadores, estableciendo el ámbito de aplicación (art. 52), las garantías en el trabajo (art. 53), los trabajos prohibidos (art. 54), el registro del trabajador (art. 55, 56), la comunicación del trabajo de adolescentes (art. 57); el horario y lugar de trabajo (art. 58, 59); la no discriminación de adolescentes con necesidades especiales (art. 62) y las condiciones del trabajo doméstico (art. 63, 64, 65, 66 y 67).

En cuanto a sistemas normativos que fomenten la inclusión de grupos en situación devulnerabilidad, se cuenta con importantes avances para el sector de discapacidad. La Ley Nº 4.962/2013 Que establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado, tiene como objetivo aumentar el acceso al empleo de personas con discapacidad, incentivando al sector privado con deducción del impuesto al valor agregado. La Ley Nº 4.934/2013 de Accesibilidad al Medio Físico para las personas con discapacidad, establece la obligatoriedad de las instituciones públicas y empresas privadas de accesibilizar los espacios públicos de atención y servicios.

Para el sector de juventud se cuenta con la Ley Nro 4951/13 de Inserción al Empleo Juvenil. Esta Ley crea un régimen laboral especial que comprende a trabajadores jóvenes de 18 a 29 años de edad, pertenecientes al 20% más pobre, en el caso de los varones, y al 30% más pobre, en el caso de las mujeres trabajadoras. Asimismo, son beneficiarios del régimen creado por la ley jóvenes con discapacidad de hasta el 33% certificada por el Inpro. Jóvenes con hijos que sean jefes de hogar pertenecientes al 30% más pobre de la población. Crean modalidades de trabajo como capacitación laboral, práctica laboral, beca de trabajo, contrato de empleo formal y contrato de aprendizaje.

ACUERDOS INTERNACIONALES

A nivel internacional, el Paraguay ratificó como Ley Nº 4/92 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), a partir del cual el Estado reconoce el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. (Ver más en https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Pacto%20Internacional%20de%20Derechos%20Econ%C3%B3micos%2C%20sociales%20y%20Culturales.pdf)

Igualmente, el Paraguay, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó varios Convenios que garantizan una política de empleo, condiciones laborales y protección para trabajadores/as. El Convenio122, relativo a la Política de Empleo. (Ver más en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122)

Además, el Pacto Iberoamericano de Juventud, firmado por los veintidós países iberoamericanos, con 24 compromisos para contribuir al desarrollo de acciones concretas sobre los temas “Juventud, Emprendimiento y Educación”. (Vea más en http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Montevideo/pdf/SHS-PactoIberoamericanoJuventudratificado.pdf)

SERVICIOS ESTATALES

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.: http://www.mtess.gov.py/

Dirección General de Empleo: http://paraguaypuedemas.mtess.gov.py/

Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP: http://www.snpp.edu.py/

Servicio Nacional de Formación y Capacitación Laboral – SINAFOCAL: http://www.sinafocal.gov.py/

Dirección General de Promoción de la Mujer Trabajadora: http://www.mtess.gov.py/index.php/noticias/servicios-de-la-direccion-de-promocion-de-la-mujer-trabajadora

Secretaría Nacional de Juventud: http://www.snj.gov.py/

Programa de apoyo económico a jóvenes en situación socioeconómica vulnerable que realizan o pretenden realizar estudios de educación superior. http://www.snj.gov.py/pagina/36-ayudas-economicas-.html

Unidad de Empleo Juvenil: http://www.snj.gov.py/pagina/67-unidad-de-empleo-juvenil.html
Programa de Voluntariado Profesional Juvenil AROVIA: http://www.stp.gov.py/v1/arovia/
El Programa de Becas ITAIPU de Grado Universitario: https://www.itaipu.gov.py/es/pagina/acceso-inclusion-y-excelencia

IV.BIBLIOGRAFÍA

• Abdala, E., (2004). “Formación y empleabilidad de hombres en América Latina” Cinterfor/OIT. Disponible en: http://www.urbared.ungs.edu.ar/pdf/debate7/articulos%20vinculados/Abdala,%20Ernesto%20%282004%29.pdf

• Banco Interamericano de Desarrollo (2009). “Políticas sociales y laborales para tiempos tumultuosos: Cómo enfrentar la crisis global en América Latina y el Caribe” en Reunión Anual de la Asamblea de Gobernadores del Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: http://idb-docs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1981536

• Bernedo, A., (2007). “Crecimiento, pobreza y desarrollo” CIES, Perú.

• Bloom, D y Williamson, J., (1998). “Demographic transitions and economic miracles in emerging Asia”, en The World Bank Economic Review, Vol. 12, num.3.

• Caputo, Luis. Bibliografía sobre juventud en Paraguay. Surgimiento y desarrollo desde los ochenta. Disponible en:http://www.baseis.org.py/wpcontent/uploads/2014/03/1395155201.pdf

• CEPAL (2008). “El bono demográfico: una oportunidad para avanzar en materia de cobertura y progresión en educación secundaria” en Panorama Social de América Latina. Disponible en: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/34732/PSE2008_Cap3_BonoDemografico. pdf

• Consejo Nacional de Población (2010). “Diagnóstico Mundial de Juventud”. México. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx

• Departamento Nacional de Planeación (2001). “Política de empleo gobierno nacional. Seminario Empleo y economía”. Colombia. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/presen_echeverry.pdf

• Ermida, O., (septiembre- octubre, 2007). “Política laboral de los gobiernos progresistas” en Nueva Sociedad, N° 211. Disponible en: http://www.nuso.org/upload/articulos/3456_1.pdf

• Farah, Sánchez y Wanderley., (2009), “Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en el Estado Plurinacional de Bolivia”, documento de proyecto: Mejorando las condiciones y oportunidades económicas y sociales de grupos vulnerables en América Latina, Componente: Políticas del mercado de trabajo y grupos vulnerables, Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Asociación Sueca de Desarrollo Internacional (CEPAL/ASDI), Santiago de Chile. Disponible en: www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/.../2009-225_W250_BOLIVIA_web.pdf

• Farné, S., (2009). “Políticas de Mercado de trabajo y grupos vulnerables en Colombia”. CEPAL, Colombia. Disponible en: www.eclac.cl/colombia/noticias/documentosdetrabajo//Stefano-Farné.pdf

• Gatica, J y Romaguera, P., (2005). “El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos”. Chile, Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina. Disponible en: http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec016.pdf

• IUDOP-UCA (2005), “Lineamientos estratégicos de políticas y programas de “Fomento del empleo juvenil” 2005” en el marco del Proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral. CEPAL/ GTZ coordinado por el MINTRAB, San Salvador. Disponible en: http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/IUDOP-Documento%20final.pdf

• Ministerio de Trabajo y Empleo Dirección Técnica de Planificación., (Sin Fecha), “Capacitación Laboral y entrenamiento para grupos vulnerables. Ecuador”. Disponible en: http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/TRABAJO/new_portfolio/Ecuador-FPCCapacitacion%20Laboral%20y%20Entrenamiento%20Para%20Grupos%20VulnerablesESP.pdf

• OIT., (2007). “Trabajo decente y juventud en América Latina- Documentos de Base Volumen I”. Lima: OIT. Disponible en: http://white.oit.org.pe/tdj/

• OIT., (2010). “Trabajo decente y juventud en América Latina 2010” en el Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (Prejal). Lima: OIT. Disponible en: http://white.oit.org.pe/tdj/

• Orlando, M y Zúñiga, G., (enero- marzo, 2001). “Trabajo Femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela” en Papeles de Población, N°. 27, págs. 63-98

• PNUD., (2010). “Revisión Sustantiva” en Revisión Sustantiva del Programa de Políticas Públicas de Empleo. PNUD, Chile. Disponible en: http://www.pnud.cl/proyectos/Documentos%20de%20proyectos/2011/4a_revisi%C 3%B3n%20sustantiva_FINAL.pdf

• Paraguay Joven. Informe sobre juventud. Disponible en http://paraguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Informe%20Juventud%20COMPLETO%20FINAL.pdf
Rivas, F y Salazar, N., (enero- junio, 2004). “La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la V República: Una mirada especial a las misiones” en Visión Gerencial, Año 3, N°. 1, Vol 3, págs. 62-77. Disponible en: www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25064/2/articulo6.pdf

• Robles, A., (2005). “Cambio demográfico, inversión social y diferencias generacionales en Cos - ta Rica” en Notas de población, N°. 82, págs. 69-94. Disponible en: http://www.eclac.cl/publica - ciones/xml/8/28858/lcg2320_P_4.pdf

• Rodríguez, E., (enero- marzo, 2011). “Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances. Una mirada sobre América Latina” en Nueva Sociedad, N°. 232, págs. 120136. Disponible en: www.nuso.org.

• Rodríguez, L., (2010). “Políticas públicas para promover el empleo juvenil y el emprendedurismo de los jóvenes en México. Una visión hacia la recuperación económica” PREJAL/ OIT, México. Disponible en: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/emp_juvenil_y_emprendedurismo_mexico.pdf

• Secretaría permanente del SELA (2009). “Políticas e instrumentos para enfrentar el impacto de la crisis económica internacional sobre las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de América Latina y el Caribe”. SELA, Caracas. Disponible en: http://www.iberpymeonline.org/aDocs/politicas - crisiseconomicaPYMES.pdf

• Sepúlveda, L., (2009). “Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Chile” en el marco de las actividades del proyecto CEPAL/ASDI: “Mejorando las condiciones y oportunidades económicas y sociales de grupos vulnerables en América Latina”, componente: “Políticas del mer - cado de trabajo y grupos vulnerables”. CEPAL. ASDI. Disponible en: http://www.eclac.org/publica - ciones/xml/6/38186/Documento_Proyecto_LSepulveda. pdf

• Ortiz, I., (2007). “Política Social” Naciones Unidas DAES, Nueva York. Disponible en: http://esa. un.org/techcoop/documents/SocialPolicy_Spanish.pdf

• Verdera, F., (2010). “La Población joven ¿Qué edades abarca?”. Uruguay, OIT. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/sites/default/files/file_publicacion/jov_edad.pdf
• Weller, J., (2007). “La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos” en Revista de la CEPAL 92. Disponible en: http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/107011164.pdf
• Weller, J., (2009). “El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales”. Naciones Unidas, Santiago de Chile. Disponible en: http://www.eclac.cl/cgibin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/38558/P38558.xml&xsl=/de/tpl/ p9f.xsl&ba se=/ddpe/tpl-i/top-bottomuda.xslt

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

ALIANZA NEO PARAGUAY

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

DGE DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO CENTRAL

Paraguay Tenés que sentirlo

SNPP SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

SINAFOCAL Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

ADEC ASOCIACION DE EMPRESARIOS CRISTIANOS

buscojobs

CDI Centro para el Desarrollo de la Inteligencia

IRD Centro de Información y Recursos para el Desarrollo

DENIDE Derechos del Niño en Desarrollo

Fundación AMCHAM

Fundación saraki

fundación paraguaya

Fundación Solidaridad

KOLPING Fundación Kolping Paraguay

LUMINOTECNIA ¡Garantía de calidad!

McDonald's

Microsoft

UIP UNION INDUSTRIAL PARAGUAYA

EJECUTORES REGIONALES

BID

FOMIN Fondo Multilateral de Inversiones Miembro del Grupo BID

international youth foundation

AGRADECEMOS A NUESTROS ALIADOS REGIONALES

Arcos Dorados

CATERPILLAR FOUNDATION CATERPILLAR

CEMEX Construyendo el futuro

FORGE

Microsoft

SESI Iniciativa da CNI - Confederação Nacional da Indústria

Walmart

El Centro de Información y Recursos para el Desarrollo, CIRD, coordina la Alianza NEO Paraguay, una alianza de empresas, entes gubernamentales y sociedad civil para fortalecer los servicios de formación y empleo, adaptandolos a las necesidades de sectores de alto crecimiento como la metalmecánica, la construcción naval y el turismo, mediante una consulta con grupos de trabajo formados por empresas de diferentes sectores. El proyecto también beneficiará a 22.000 jóvenes con discapacidad.