

REPORTE DE IMPACTO PARCIAL

JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO



Diciembre 2019

REPORTE DE IMPACTO PARCIAL JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO

El siguiente documento contiene el análisis cualitativo y cuantitativo del estudio realizado de septiembre a diciembre de 2019. Este reporte de impacto parcial es un esfuerzo liderado por IntegraRSE para ofrecer una perspectiva de impacto objetiva y relevante.

Este Reporte de Impacto Parcial aborda el impacto comprobable y tangible alrededor del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro. Se tomaron como base los 125 jóvenes inscritos en 25 empresas que forman parte de la Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica (AMIIF) y la Asociación misma.

El reporte incluye una sección de observaciones pertinentes que pueden servir como sugerencias de mejora o puntos que recuperan las buenas prácticas.



Contenido

I. Metodología de investigación

II. Objetivos

III. Indicadores

IV. Variables y puntos de impacto

V. Análisis cuantitativo

VI. Observaciones y Recomendaciones

VII. Infografías



I. Metodología de Investigación

El reporte está generado desde un enfoque mixto de investigación cualitativa y cuantitativa, lo que permite un análisis detallado de características que le dan carácter al proyecto. El enfoque mixto da la oportunidad de hacer una base de datos numérica que permite observar cambios significativos a la hora de hacer un contraste de año con año.

Para este estudio se tomaron los siguientes datos como normativa de cálculo:

Universo poblacional: 125

Margen de error: +/- 10

Nivel de confianza: 95%

Número mínimo para considerar el estudio como viable: 46

Para los datos demográficos se consideraron los siguientes aspectos: Edad, sexo, grado máximo de escolaridad, empresa donde trabaja (dentro del programa JCF).

Para la percepción del programa se cubrieron los campos sobre: Nivel de satisfacción, sugerencias de mejora, mejores componentes del Programa, componentes menos destacados del Programa.

Sobre la trazabilidad del impacto, se busca rastrear a través del tiempo los puntos significativos en donde se da un cambio actitudinal o conductual en los Jóvenes del Programa. Se incluyeron cambios en la forma de percibir el dinero, el ingreso y las metas de vida a mediano plazo.

Este documento es un Reporte de Impacto porque busca las sutiles o evidentes líneas de transformación que vive cada uno de los jóvenes participantes en el programa. Es parcial porque se basa en los cambios que se generan o detonan con sólo un año de continuidad. Hablar de impacto profundo significaría dar seguimiento por, al menos, tres años a los jóvenes con los que se ha trabajado en este Reporte y/o trabajar con otros jóvenes de las mismas comunidades de procedencia que los actuales beneficiarios.

II.Objetivos

Jóvenes Construyendo el Futuro

Objetivo general: Aumentar la empleabilidad y la inclusión en el mercado laboral para los jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian y no trabajan a través de capacitaciones en el trabajo.

Objetivo específico: Propiciar que los jóvenes beneficiarios desarrollen habilidades técnicas y buenos hábitos de trabajo, que contribuyan a la inclusión social y laboral, para una vida mejor

AMIIF

Objetivo general: Contribuir a la formación y capacitación de la juventud mexicana por medio de estrategias que propicien el desarrollo de habilidades profesionales .

Objetivos específicos: Mediante el programa “Jóvenes de AMIIF” desarrollar y fortalecer habilidades profesionales en los jóvenes

- Los programas estarán orientados a contribuir en el salario emocional de los participantes
- Mediante diversas capacitaciones, se buscará impactar de manera positiva en la formación de los becarios AMIIF

Objetivo general del reporte: Evaluar los elementos clave de la medición de impacto del Programa Federal “ Jóvenes Construyendo el Futuro” en su práctica en el periodo 2019 en la AMIIF.

Objetivos específicos:

- Hacer un análisis del cumplimiento de los objetivos desde el impacto.
- Conocer la experiencia de los jóvenes participantes del año 1.
- Entender cómo cada joven vivió la experiencia,
- Medir el impacto parcial de participar un año en el Programa JCF
- Describir las observaciones del programa

III.Indicadores JCF AMIIF

Los siguientes indicadores se basan en los objetivos general y específicos que persigue la Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica (AMIIF) así como las 25 empresas que son parte del Programa.

Estos indicadores representan las líneas de investigación que se buscan cubrir y descubrir desde el análisis de impacto parcial.

Objetivo	Indicador	Notas
Contribuir en la capacitación de la juventud	Capacitación de la juventud	Sólo de los JCF AMIIF y Empresas AMIIF
Contribuir en la formación en habilidades blandas	Habilidades blandas	-
Desarrollar habilidades profesionales	Profesionalización	Capacitación para la inserción laboral
Fortalecer habilidades profesionales y sociales	Habilidades sociales	Interacción con autoridad, en grupo, por equipo y con colegas
Contribuir al salario emocional	Salario Emocional	Identificación del salario emocional que se recibe
Capacitar en diversas áreas	No aplica	No aplica
Impactar a la juventud	Ambición	Deriva de la transformación del modo de pensar

IV. Variables y Puntos de Impacto

Puntos de Impacto

Se considera Impacto Social al proceso de transformación a través del tiempo, tomando en cuenta variables que se consideran indicadores de impacto en la implementación del año uno ;a mayor cantidad de tiempo transcurrido a partir de la culminación del proyecto, mayor capacidad de visualización del impacto habrá. Otro factor determinante en el impacto tiene que ver con la continuidad del proyecto ya sea con los mismos beneficiarios o dentro de una comunidad donde el proyecto involucre a una población cautiva permanente.

Para el caso del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF), la replicación anual del proyecto dependerá de la re inscripción de las empresas participantes. Por otra parte, la participación de los jóvenes está sujeta a un año de vigencia, debiéndose dar la oportunidad de participación a diferentes beneficiarios en cada plazo anual. Esta combinación de variables, junto con una flexibilidad operativa, le otorga al proyecto JCF un impacto de baja profundidad y de gran posibilidad de replicabilidad. El carácter transformador del Programa JCF radica en la capacitación profesional de jóvenes y su pronta inserción en el mercado laboral con percepción salarial.

A continuación, se perfilan las 9 variables de impacto que se observan en la implementación del Programa JCF para las empresas que conforman la Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica (AMIIF) que participan desde enero 2019. Además, se ofrece el resumen de resultados de impacto para los 5 jóvenes que conforman la plantilla JCF que directamente trabaja con la AMIIF.

Resumen general de impacto: muestra el condensado de impacto.

Se muestran los criterios de visualización para cada variable de impacto.

Se hace uso del semáforo para indicar visualmente los resultados del ejercicio en el año 1.

Criterios:

Binario: Existente – No existente

Cualitativo: Nulo – Bajo – Medio - Alto

Cuantitativo: 0% - 25% - 50% - 75% -100%

Semáforo:

Rojo > requiere énfasis y estrategia

Amarillo > requiere refuerzo y atención

Verde > satisfactorio

Los tres colores del semáforo se recomiendan acompañar de seguimiento para garantizar la transformación al mediano plazo. El programa JCF, por su naturaleza, sólo permite la observación en el corto plazo.

Semáforo de Puntos de Impacto | Empresas AMIIF

JCF EMPRESAS AMIIF		
1	Desarrollo de habilidades profesionales	
	Criterio	cualitativo
	Nivel inicial	nulo
	Nivel año 1	bajo
	Parámetro de aceptación	aumento de 1 nivel
	Parámetro de éxito	aumento de 2 niveles

2	Desarrollo de habilidades blandas	
	Criterio	cualitativo
	Nivel inicial	nulo
	Nivel año 1	bajo
	Parámetro de aceptación	aumento de 1 nivel
	Parámetro de éxito	aumento de 2 niveles

3	Desarrollo de metas dentro de un plan de	
	Criterio	binario
	Existencia inicial	no existente
	Existencia año 1	no significativo
	Parámetro de aceptación	existente
	Parámetro de éxito	existente con profundidad

4	Percepción de posesión de herramientas profesionales	
	Criterio	cualitativo
	Percepción inicial	nulo
	Percepción año 1	bajo
	Parámetro de aceptación	aumento de 1 nivel
	Parámetro de éxito	aumento de 2 niveles

5	Percepción de cambio de actitud	
	Criterio	cuantitativo
	Percepción inicial	25%
	Percepción año 1	50%
	Parámetro de aceptación	50% o superior
	Parámetro de éxito	100%

6	Aumento del interés en la continuidad académica	
	Criterio	binario
	Grado inicial	no existente
	Grado año 1	existente
	Parámetro de aceptación	existente
	Parámetro de éxito	existente

7	Aumento en la percepción de confianza en sus capacidades	
	Criterio	cualitativo
	Percepción inicial	bajo
	Percepción año 1	medio
	Parámetro de aceptación	medio
	Parámetro de éxito	alto

8	Mejora de la percepción de posibilidades de éxito	
	Criterio	cuantitativo
	Percepción inicial	bajo
	Percepción año 1	bajo
	Parámetro de aceptación	medio
	Parámetro de éxito	medio

9	Porcentaje de percepción de cambio	
	Criterio	binario
	Base inicial	no aplica
	Porcentaje año 1	existente
	Parámetro de aceptación	existente
	Parámetro de éxito	existente

JCF AMIIF		
1	Desarrollo de habilidades profesionales	
	Criterio	cualitativo
	Nivel inicial	nulo
	Nivel año 1	medio
	Parámetro de aceptación	aumento de 1 nivel
	Parámetro de éxito	aumento de 2 niveles

2	Desarrollo de habilidades blandas	
	Criterio	cualitativo
	Nivel inicial	nulo
	Nivel año 1	bajo
	Parámetro de aceptación	aumento de 1 nivel
	Parámetro de éxito	aumento de 2 niveles

3	Desarrollo de metas dentro de un plan de vida	
	Criterio	binario
	Existencia inicial	no existente
	Existencia año 1	existente con profundidad media
	Parámetro de aceptación	existente
	Parámetro de éxito	existente con profundidad media/alta

4	Percepción de posesión de herramientas profesionales	
	Criterio	cualitativo
	Percepción inicial	bajo
	Percepción año 1	medio
	aceptación	aumento de 1 nivel
	Parámetro de éxito	aumento de 2 niveles

5	Percepción de cambio de actitud	
	Criterio	cuantitativo
	Percepción inicial	no aplica
	Percepción año 1	100%
	Parámetro de aceptación	50% o superior
	Parámetro de éxito	100%

6	Aumento del interes en la continuidad académica	
	Criterio	binario
	Grado inicial	no existente
	Grado año 1	existente
	Parámetro de aceptación	existente
	Parámetro de éxito	existente

7	Aumento en la percepción de confianza en sus capacidades	
	Criterio	cualitativo
	Percepción inicial	bajo
	Percepción año 1	medio
	Parámetro de aceptación	medio
	Parámetro de éxito	alto

8	Mejora de la percepción de posibilidades de éxito	
	Criterio	cuantitativo
	Percepción inicial	bajo
	Percepción año 1	medio
	Parámetro de aceptación	medio
	Parámetro de éxito	alto

9	Porcentaje de percepción de cambio	
	Criterio	binario
	Base inicial	no aplica
	Porcentaje año 1	existente
	Parámetro de aceptación	existente
	Parámetro de éxito	existente

V.Análisis Cuantitativo

Observación del Perfil de los Entrevistados

Siendo la edad promedio de 24 a 27 años, con una participación tanto de hombres como de mujeres en distribución equitativa, el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro que se implementa en 25 empresas que forman parte de la Asociación Mexicana de Industrias de Investigación Farmacéutica (AMIIF) presenta matices interesantes alrededor de la percepción de beneficio que demuestran los jóvenes participantes.

Las siguientes estadísticas representan porcentajes dentro de la muestra poblacional, con un pronóstico favorable de apego al margen de confianza.

Edad: (Ilustración 1)

+/- 90% de los sustentantes impactados por el programa, se encuentran dentro del rango de edad más susceptible a formar parte de la población económicamente inactiva (PEI), de acuerdo al Informe Laboral del tercer trimestre de 2019, elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) . Esto implica que, del 30%

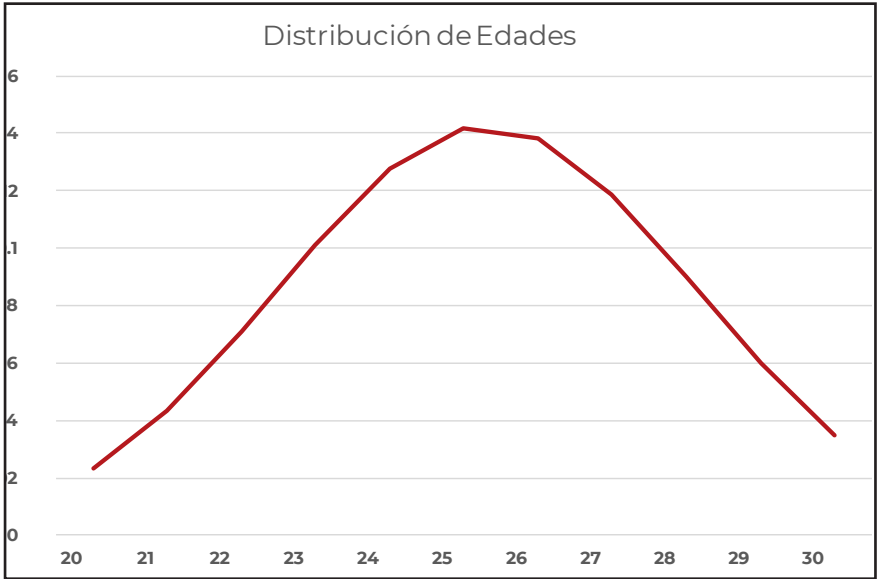


Ilustración 1.

de la PEI, 40% corresponde a un rango de edad de 20 a 29 años; siendo éste el principal grupo beneficiado por el Programa JCF. De esta manera se demuestra que el programa tiene como resultado un efecto positivo inmediato, contribuyendo a la reducción del grupo más amplio de la PEI.

En un primer acercamiento, este enfoque le da al Programa una lente amplia para abordar temas que tienen que ver con empleabilidad, juventud y crecimiento económico.

Si nos enfocamos en los resultados directos del ejercicio, su base de impacto es la empleabilidad de la PEI; respecto a la transformación de estos resultados, el componente crucial será la percepción salarial y la mejora de la percepción de la calidad de vida de los beneficiarios desde los ángulos de educación y acceso a oportunidades laborales.

Representatividad por Sexo y Género (ilustración 2)

El Programa demuestra su compromiso con la reducción de la brecha laboral al contar con una participación de la mujer superior al 50%, sin que esto llegue a implicar que hay una participación significativamente mayor de mujeres PEI.

El Programa, al tener una tasa equilibrada de participación por sexo, puede tener relación causal con la promoción de espacios laborales bajo la lupa de la equidad de género. Esto quiere decir que la participación ligeramente mayoritaria de las mujeres puede tener influencia directa en la promoción de espacios para motivar y fomentar la participación de las mismas, aunque esto sólo puede irse elaborando con el contraste de las siguientes generaciones.

Por otra parte, el Programa hace la invitación a participar sin distinción de género, lo que puede hacer referencia indirecta a la apertura de inclusión de las comunidades con expresión de género e identidad de género no binarias. Esto, en un mediano plazo, puede convertirse en un pilar destacado del impacto colateral del Programa. De momento, no es significativo y los casos registrados en la implementación tanto de la AMIIF como de las Empresas Miembro no son sustanciales para una conclusión.

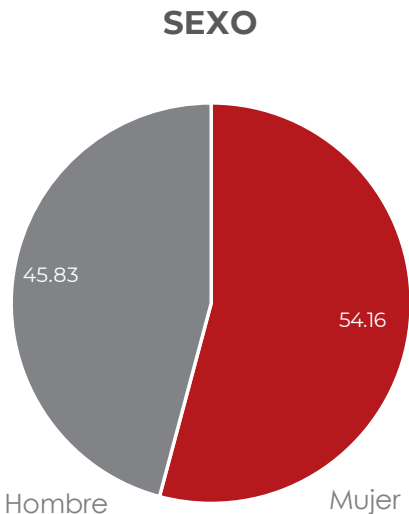
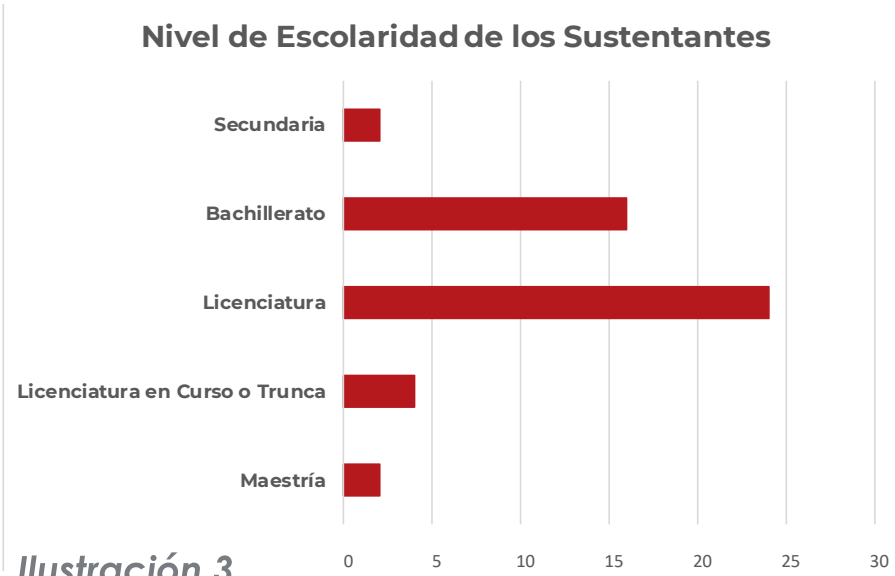


Ilustración 2.

Escolaridad de los Sustentantes (ilustración 3):



Dentro de los participantes de la iniciativa podemos observar una fuerte presencia de jóvenes con escolaridad media superior y superior; de esta forma es posible inferir que las capacitaciones otorgadas contribuirán a la especialización técnica del grupo impactado, ampliando

el abanico de áreas en las que pueden demostrar o incrementar su *expertise*.

Como parte de las tendencias internacionales de perfil de empleo, a nivel global se opta por un desarrollo de habilidades que den valor agregado al currículum del empleado o colaborador, convirtiendo a las habilidades blandas y habilidades conocidas como *skills* en el valor agregado principal por sobre la carrera universitaria y los posgrados.

Además, es comprobable que las personas en constante capacitación tienen mayor probabilidad de reforzar su perfil profesional en lo académico, aumentando así el interés por matricularse en una institución de educación formal.

Por otra parte, que participen indistintamente en el programa sustentantes con una escolaridad trunca/secundaria y beneficiarios de escolaridad mayor, da indicios de una posible motivación en los primeros para continuar con sus estudios y eso es una externalidad igualmente positiva.

En efecto contrario a lo previamente observado en el reporte, la presencia de escolaridad media y media superior genera un ambiente de competitividad en dónde las personas con escolaridad rezagada consideran la capacitación recibida en el **programa JCF, de la mano de AMIIF, una puerta de acceso a reducir su desventaja competitiva.**

En este sentido, una persona con menor escolaridad del promedio se motiva de saberse receptor de las mismas capacitaciones que sus compañeros con mayor grado de escolaridad. Esto genera simbiosis dentro del grupo de jóvenes, mejorando la permeabilidad de la información.

Se puede decir, entonces, que la ambición educativa y las aspiraciones por la preparación académica y de habilidades profesionales (ya sean blandas o tradicionales) están ligadas directamente con un esquema de aprendizaje basado en competencias para los adultos que participan. Es decir, una de las claves de éxito de las capacitaciones es que estén hechas pensando en adultos indistinto de su escolaridad, logrando subir el nivel cognitivo-intelectual del grupo capacitado.

Experiencia Laboral (ilustración 4):

Al realizar el sondeo acerca del historial laboral de los participantes, se obtiene como dato principal que la experiencia del y en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro representó la primera oportunidad de empleo formal para cerca del 43% de la muestra.

De aquí, se puede crear una ruta de impacto desde el objetivo de inclusión de los jóvenes al mundo laboral, en donde el programa tuvo un desempeño positivo. Será interesante contrastar con las siguientes generaciones de participantes JCF la siguiente hipótesis: los JCF que más se benefician son aquellos jóvenes parte de la PEI que nunca hubieran tenido una experiencia de empleo formal ni informal. Esto detonaría que los jóvenes, más que obtener capacitaciones en distintos rubros profesionales y personales, **tienen acceso a una curva de aprendizaje laboral menor y, sobre todo, obtienen una experiencia comprobable de empleos previos** que podría facilitar su incorporación en el mundo del trabajo formal remunerado.

¿Habías trabajado antes de ser parte del JCF?

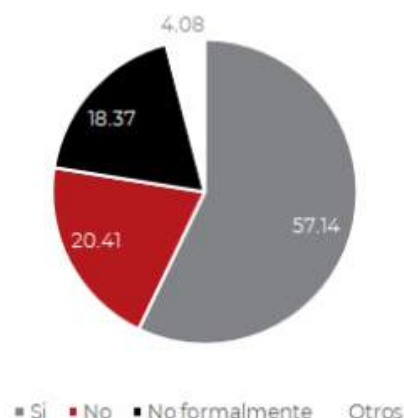


Ilustración 4.

Mientras que, por otra parte, hay un grupo interesante de jóvenes que se describen como previamente empleados, de los cuales más de la mitad de los casos recibían ingresos económicos menores al salario mínimo, sin posibilidad de ahorro y sin el respaldo del registro ante el Seguro Social. Este punto es particularmente singular debido al comportamiento gráfico de la empleabilidad irregular, siendo ésta mal remunerada o no remunerada en absoluto. El riesgo de este dato estadístico está en que sesga la percepción de los gestores sobre la calidad de la empleabilidad a la que antes estuvieron expuestos los JCF.

Motivos de la participación (ilustración 5):

¿Por qué decidiste entrar al programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF)?



Ilustración 5.

En este sentido, dentro de las respuestas se observó una fuerte tendencia hacia una búsqueda del desarrollo personal por parte de los jóvenes encuestados, en alineación con lo observado en el gráfico anterior, se observa que los participantes consideraron que el programa puede tener un impacto positivo en su desarrollo tanto personal como profesional.

Al ser el desarrollo profesional el rubro de mayor intensidad para las intenciones de participación, es posible entender que las capacitaciones constantes y variadas suponen el componente angular de la percepción de éxito del programa para los beneficiarios. Y si bien, este campo, indaga sobre las intenciones de participación, durante el desarrollo del Programa en 2019, los beneficiarios colocan en diferente ponderación el efecto real observable, tal y como se podrá apreciar más adelante.

Expectativas a Futuro (ilustración 6):

Al preguntarle a la muestra acerca de su meta individual dentro de los próximos 5 años. Se observaron dos tendencias principales en sus respuestas: Aquellas relacionadas a lograr la autosuficiencia económica y las que estaban enfocadas a continuar con su preparación académica y laboral.

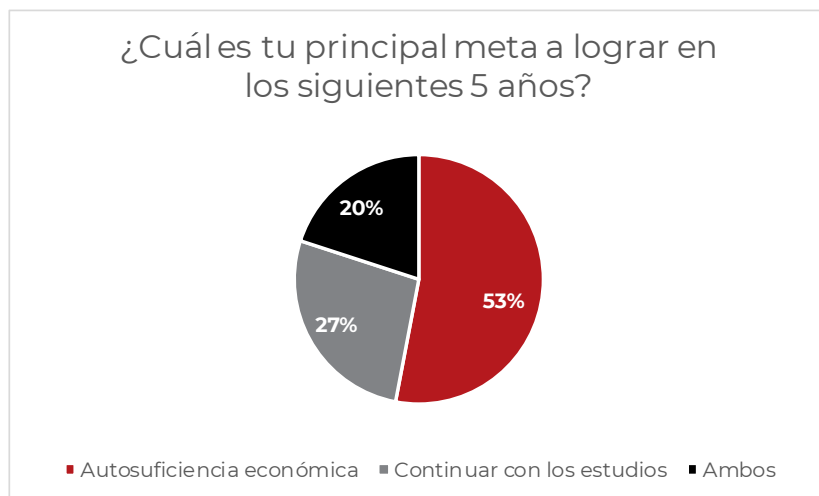


Ilustración 6.

Es así que, de acuerdo a los datos obtenidos por el estudio, un porcentaje mayor al 70% de los beneficiarios buscará mantenerse económicamente activo después de concluir su participación el programa, **previando así la incorporación de cerca de dos terceras parte de jóvenes JCF al mercado laboral y al mercado académico.** En números macro, esto supondría que este primer ejercicio nacional de JCF, si bien no puede otorgar certeza de empleo posterior a la culminación del año de preparación, deja en esta primera generación un interés genuino ya sea en los estudios, el empleo, y en casos menos recurrentes, de lograr compaginar ambas aspiraciones.

Resultados del Programa

Impacto Personal del Programa (Ilustración 7):

Como resultado de los cuestionarios realizados a la muestra, se observó que los participantes consideraron que el programa está cambiando su vida a través de la participación en el mismo. Esto podría ser atribuido en una observación inicial al conjunto de pláticas, capacitaciones y seminarios a los que los jóvenes han tenido acceso durante 2019.

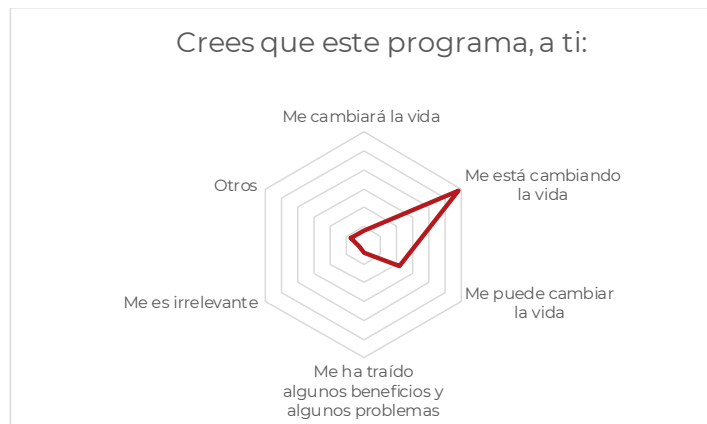


Ilustración 7.

Sin embargo, en la sección semiestructurada de la encuesta, los JCF expresaron en 4 de cada 6 ocasiones que haber participado en el Programa ha sido una experiencia gratificante, positiva y superior a sus expectativas.

En contraste, ninguno de los participantes anotó indiferencia ante el Programa como se lleva en las 25 empresas observadas, y solamente se encontró un caso aislado de una persona a la que el Programa le parece insuficiente. Esto arroja una tasa de aprobación tanto del Programa como de sus beneficios que coloca a la metodología de ejecución de la AMIIF y sus empresas bajo una etiqueta de caso de éxito a nivel nacional.

Motivos del cambio observado (ilustración 8):

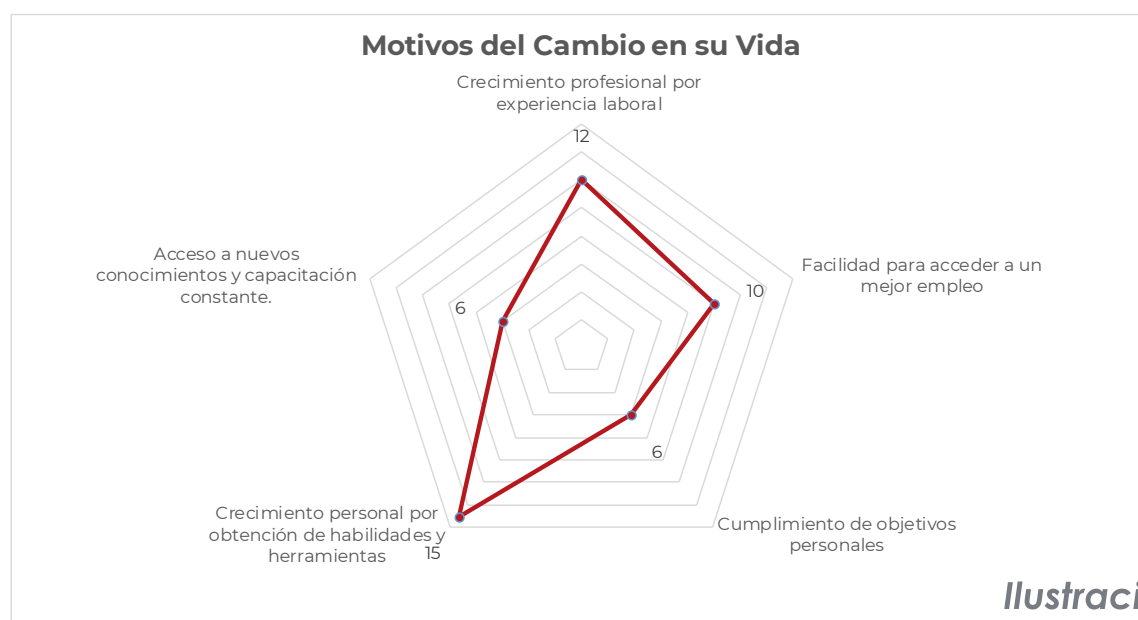


Ilustración 8.

Al preguntar acerca de los motivos del cambio en la vida, se observa que los participantes consideraron que el cambio en su vida fue derivado del crecimiento profesional dentro de su experiencia y la obtención de habilidades dentro de ella. Más allá de la adquisición de nuevos talentos y habilidades, se rescata la implicación del **aumento de confianza en ellos mismos**, como el detonante de sus potenciales de éxito y el principal trampolín para la mejora en su desempeño.

Este punto, de alta importancia para la ruta de impacto, manifiesta que, en suma, la ejecución que se ha tenido del Programa JCF en las 25 instituciones empresariales estudiadas, ha cumplido de manera satisfactoria con el indicador de fortalecimiento de la identidad individual como factor determinante en el desarrollo profesional y la búsqueda exitosa de trabajo en el mercado.

Concluyentemente, el Programa JCF como se ha llevado en las empresas de la AMIIF y en la AMIIF misma, han generado un entorno favorable para que los jóvenes adquieran herramientas en lo personal que tienen un impacto notable en sus relaciones interpersonales como en su desarrollo profesional y/o laboral. **Esto quiere decir que la primera implementación de JCF en la AMIIF y sus empresas es exitoso al reforzar la identidad personal, el valor de cada participante como persona y la importancia de su capacitación.**

En un sentido coloquial, apostar por el desarrollo de los jóvenes por ser personas, más que por ser jóvenes en riesgo de exclusión laboral, social y económica, revivió el potencial de los participantes como agentes de cambio en sus propias historias de vida.

Percepción del Programa

En cuanto a la percepción del desempeño del Programa, se incluyeron los rubros “lo mejor del programa” y “lo peor del programa” procurando apelar al sentido de apertura y bajo peso de las respuestas de los jóvenes encuestados.

Percepción del programa | Lo Mejor (ilustración 9)



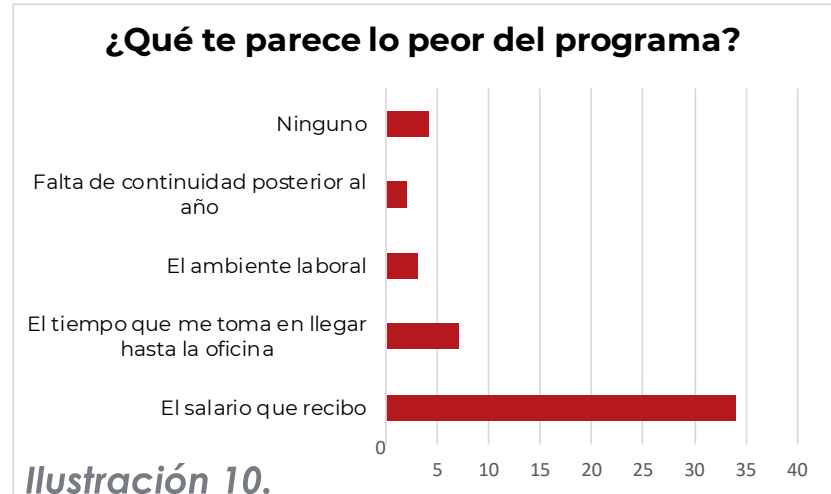
Ilustración 9.

Dentro de este indicador se observa una tendencia variada en las respuestas, por lo que las percepciones no son homologadas dada la cohesión y recurrencia de las respuestas. Esto quiere decir que, lo mejor del Programa depende de características personales de cada encuestado, así como de sus propios estilos de vida, lo que le da un nivel bajo de significancia a esta respuesta. No obstante, hay elementos interesantes a continuación mencionados.

Independientemente de la baja congruencia de los campos, llama la atención que se continúa elaborando alrededor de cómo el Programa contribuyó al desarrollo personal y profesional de los jóvenes, notando aquí dos potenciales vías: una tendencia de impacto, o un hincapié por parte del coordinador en cada empresa sobre las bondades del Programa.

Lo que también se aprecia como un rasgo positivo de la percepción sobre las cualidades del Programa tiene que ver con el componente interpersonal. Lo que otorga a la primera edición de JCF AMIIF y Empresas AMIIF un carácter fraternal con alta influencia en la vinculación asertiva con pares y superiores.

Percepción del programa | Lo Peor (ilustración 10)



En este caso podemos percibir que la **principal área de oportunidad dentro del Programa es el componente de retribución económica por el desempeño laboral.**

Los participantes muestran diferencias nulas o casi nulas con sus compañeros de trabajo y supervisores, llegando a mencionar el liderazgo positivo que observan en su entorno de trabajo.

Al ser la beca un monto asignado por el organismo gubernamental federal, hay casi nulo margen de maniobra para mejorar este rubro, pero en lo que al reporte de desempeño de las empresas respecta, no hay una percepción negativa del Programa que dependa de la empresa en donde estén inscritos los JCF.

Comentarios finales (ilustración 11)

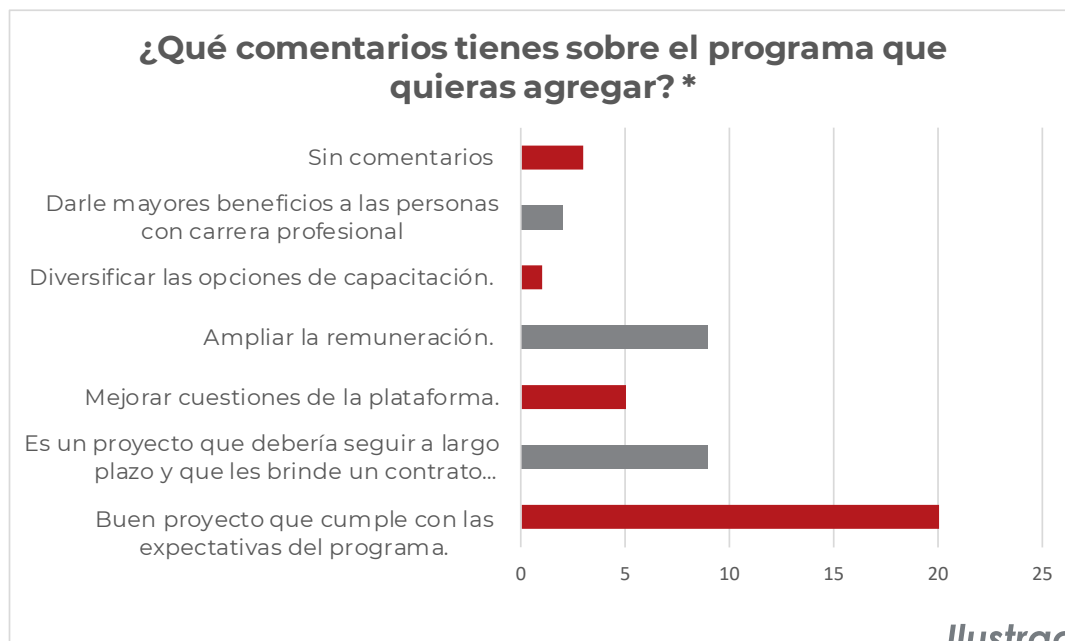


Ilustración 11.

Los comentarios de los JCF sobre su experiencia como beneficiarios ha demostrado el compromiso del programa con el cumplimiento de sus objetivos, que se refleja en un impacto positivo en la vida de los participantes.

El Programa ha superado las expectativas de los inscritos pues en la perspectiva de los sustentantes se han enriquecido de diversas formas; adquiriendo nuevas habilidades, fortaleciendo sus capacidades y obteniendo experiencia laboral que les servirá como herramienta en un futuro.

Los jóvenes han demostrado su interés en seguir participando y en la extensión del mismo, además, un punto a considerar es que hay una expresión de descontento con la duración de un año del Programa así como con la baja notificación de oportunidad laboral dentro de las empresas donde están colocados los JCF.

VI.Observaciones y Recomendaciones

La siguiente sección presenta las observaciones y notas pertinentes relacionadas a la implementación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (JCF en el año 1 (2019. Este reporte se basa en la información recibida por los beneficiarios al mismo tiempo que en las observaciones externas de los consultores.

Es muy favorable para este ejercicio el alto margen de respuesta que se tuvo por parte de los beneficiarios, trazando una alta confiabilidad en los resultados arrojados y en el buen manejo de la gestión.

Observaciones:

Se ha notado que el Programa JCF presenta un potencial bajo de impacto positivo debido a la duración de cada uno de los ciclos de trabajo. El Programa tiene una duración de un año con cada grupo de beneficiarios, lo que aumenta su capacidad de llegar a un mayor número de jóvenes, pero limita la profundidad de la transformación que ofrece. Entendiendo que el impacto puede ser positivo, neutral o negativo, y que sobre esta característica puede ser de grado bajo, grado medio o grado alto, se concluye que, en general, **el Programa JCF es de impacto positivo, de grado bajo y que el grado no depende de la gestión de las empresas sino del diseño del proyecto mismo.**

Sin embargo, el impacto positivo del proyecto sí está relacionado a la forma en la que se lleva la gestión dentro de las empresas participantes. Para la AMIIF, el resultado de la gestión es positivo por la cantidad de apoyo y capacitación que reciben los chicos y se resaltan dos puntos específicamente: el liderazgo positivo de los directivos y la visión de Plan de Vida.

En cuanto a las Empresas participantes que son miembros de la AMIIF, se resalta como muy positivo el ambiente de trabajo, el respeto que reciben, el trato y la posibilidad de haber tenido esta experiencia laboral. Uno de los elementos muy atractivos que se encontraron en el sondeo a los JCF de las empresas, es que existe un deseo de incorporarse a la empresa donde se hace el becario JCF. Este indicador de buen ambiente y clima laborales es favorable tanto para el proyecto JCF como para otras áreas.

Por lo tanto, se puede hablar de que el Programa JCF es de impacto positivo bajo.

En otro aspecto, los jóvenes consideran que el trato recibido en el Programa por parte de las empresas en donde colaboran es bueno y mejor de lo que esperaban. Incluso hay casos en donde se menciona que nunca los habían tratado tan bien.

Otro elemento observado que es favorable para el proyecto es la figura de autoridad que los jóvenes tienen y que se percibe como inspiradora, ejemplar y positiva. Esto fomenta un ambiente de reto y competitividad positiva que da pie a que las capacitaciones tengan mejores resultados.

En cuanto a las capacitaciones, **se sugiere homologar los dos contenidos de mayor relevancia para los encuestados: inteligencia emocional y emprendimiento.** El resto de las capacitaciones pueden tener menor estandarización entre las empresas participantes para dar autonomía a la gestión. Se recomienda que la AMIIF comparta un manual de buenas prácticas debido al éxito de las evaluaciones de sus jóvenes.

El Programa JCF, si bien tiene como objetivo principal la aportación en la capacitación de jóvenes en exclusión laboral -con énfasis en habilidades blandas y profesionales- tiene un mayor impacto en la promoción de una cultura de proactividad profesional. Siendo la hipótesis más viable a comprobar con las siguientes ediciones que el Programa JCF, llevado de la forma en la que la AMIIF y algunas de sus empresas lo hacen, **fomenta el emprendimiento y el perfil resiliente en los jóvenes.**

El Programa de la forma en la que se lleva en la AMIIF fomenta que los jóvenes busquen su propio desarrollo intelectual al verse rodeados de personas con alta preparación académica y una importante trayectoria profesional. La inspiración que los jóvenes reciben tiene más que ver con el ambiente profesional donde se ven inmersos que con las capacitaciones que reciben, sin embargo las capacitaciones suman al sentimiento de empoderamiento y potencial de éxito.

El punto más delicado en cuanto a la emocionalidad de los jóvenes es el miedo a dejar el Programa con mejores credenciales laborales y que eso no les sirva para encontrar mejores oportunidades de mercado. Es decir, los jóvenes creen que este proyecto es definitivamente transformador para ellos, sin embargo, puede que no sea suficiente para tener un trabajo.

El Programa JCF en la AMIIF contempla la participación de un tutor con un perfil demográfico específico: persona de la tercera edad, profesionista con trayectoria profesional destacada, en situación de vulnerabilidad laboral o en riesgo de exclusión económica. Este punto no se evaluó en la investigación cuantitativa, pero los 5 jóvenes AMIIF expresaron ideas positivas alrededor de la figura de su tutor, resaltando el hecho de que sea una persona con experiencia y de la tercera edad.

Para las empresas participantes, una de las observaciones que se hicieron por parte de los beneficiarios es que el ritmo de trabajo que se lleva en las oficinas de las Farmacéuticas no siempre permite que haya actividades asignadas a los jóvenes, quienes en ocasiones sienten que no tienen nada que hacer. Esta situación está ligada a la percepción de que la apretada agenda de trabajo dentro de las oficinas donde colaboran hace que, en ocasiones, no haya oportunidad de asignarles trabajo específico -que además los JCF puedan lograr con sus habilidades y expertise-.

Recomendaciones:

- I.** Hacer una evaluación inicial del perfil de ingreso
- II.** Generar un reporte inicial y un reporte final para ver la evolución de cada grupo
- III.** Establecer un manual con criterios de buenas prácticas
- IV.** Capacitar al tutor de los jóvenes para que conozca los criterios a evaluar desde la perspectiva de impacto
- V.** Buscar que todos los grupos de JCF en las empresas involucradas tengan el acompañamiento de un tutor de la tercera edad
- VI.** Dar seguimiento a los jóvenes graduados para poder comprobar puntos de cambio
- VII.** El impacto podría aumentarse si los jóvenes tuvieran seguimiento, así se sabría cuáles criterios son significativos al mediano plazo
- VIII.** Se sugiere abrir una bolsa de trabajo para JCF AMIIF entre las empresas que componen la Asociación y sus aliados comerciales
- IX.** Es necesario que todos los participantes de JCF hagan un proyecto de Plan de Vida, algunos beneficios como la bolsa de trabajo, la contratación o un bono al final del programa pueden basarse en el Plan de Vida y su cumplimiento
- X.** Se sugiere que las empresas que reciben JCF tengan un par de elementos definidos para el trabajo de los jóvenes, ya que en algunos casos los beneficiarios reportaron haberse sentido sin actividades a realizar debido a la apretada agenda de la empresa donde colaboraron.