

INFORME EVALUACIÓN del piloto programa JOVEN VALOR

Autor: Albert Julià
Universidad de Barcelona
Diciembre 2018



fundación **esplai**
ciudadanía comprometida

Autor

Albert Julià es doctor en sociología, miembro del grupo de investigación (Analysis of Inequalities and New Social Risks) y profesor de sociología en la Universidad de Barcelona.

Colaboradoras:

Sandra Escapa es miembro del grupo de investigación AINSR (Analysis of Inequalities and New Social Risks) y profesora de sociología en la Universidad de Barcelona y la Universidad Ramon Llull.

Mireia Yter es doctora en sociología, profesora en la Universidad de Barcelona e investigadora del Instituto de innovación Social de ESADE.

	INTRODUCCIÓN	5
1.	EL PROGRAMA PILOTO JOVEN VALOR	7
	1.1. Características del programa	9
	1.2. Objetivos iniciales del programa	10
	1.3. Contexto donde se aplica el programa	11
2.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	13
	2.1. Objetivos de la evaluación	14
	2.2. fuentes de información y métodos de análisis	15
3.	CARACTERÍSTICAS DE LOS/LAS PARTICIPANTES	19
4.	RESULTADOS E IMPACTO DEL PROGRAMA JOVEN VALOR	27
	4.1. Desarrollo del programa y su diseño	28
	4.2. Valoraciones de las empresas	33
	4.3. Valoraciones de los participantes	39
	4.4. Objetivos conseguidos e impacto del programa	45
5.	CONSIDERACIONES FINALES	67
	5.1. Fortalezas, elementos de mejora del programa y recomendaciones	70

Introducción

El proyecto piloto Joven Valor que desarrolla la Fundación Esplai se inició a principios del año 2017 hasta mediados de 2018. Se trata de un programa que persigue facilitar una segunda oportunidad de inclusión sociolaboral a jóvenes (a partir de 18 años) en situación de vulnerabilidad, a través de la formación y una experiencia laboral.

En este informe se presenta la evaluación realizada del programa. Este documento está orientado, fundamentalmente, a proporcionar información de interés sobre el funcionamiento del programa, las valoraciones de los diferentes actores relevantes y, especialmente, los resultados e impacto que ha tenido el proyecto en esta primera experiencia.

Debido a la condición del programa piloto, la cantidad de jóvenes que han participado es limitada y esto condiciona en cierta medida el diseño y las técnicas de evaluación. Así pues, para poder captar el máximo de información se han aplicado diferentes técnicas de análisis, tanto cuantitativas como cualitativas, y en diferentes momentos de la evaluación (incluso meses después de finalizar el proyecto).

El informe está estructurado en cinco apartados y se completa con la recopilación de herramientas metodológicas empleadas a lo largo de la evaluación.

1. El programa piloto **JOVEN VALOR**

Joven Valor es un programa innovador en nuestro país, inspirado en el éxito de un proyecto que nace en Brasil hace más de 20 años de la mano de la Fundação Pro-cerrado – Rede Pro-Aprendiz¹.

La estrategia del programa Joven Valor establece en dos ejes: a) formación y b) experiencia laboral. En cuanto la formación, se trata de un programa de capacitación y mejora del capital formativo, del conocimiento y de las competencias relacionadas en diferentes sectores laborales mediante la formación en disciplinas específicas (relacionadas con la ofimática, administración, etc.). Asimismo, también pretende mejorar las habilidades, comportamientos y actitudes de cara a la búsqueda de ofertas laborales y durante el sitio de trabajo. La mejora de los recursos formativos de los jóvenes se acompaña con una experiencia laboral en alguna empresa del territorio. El proyecto dura aproximadamente un año (hay variaciones según el piloto) desde que comienzan la formación hasta que terminan la experiencia laboral. Durante este año hay unos cuantos meses que los participantes compaginan tanto la etapa de formación como la laboral. El modelo teórico es el de jornadas laborales de cuatro mañanas repartidas de lunes a viernes a la empresa adjudicada, y cuatro tardes y una mañana (normalmente miércoles) recibiendo la formación. También se realizan sesión de tutoría semanal por parte del equipo coordinador del proyecto.

¹ En los más de 20 años que lleva el programa en Brasil ha conseguido que participaran hasta 50.000 jóvenes en situación de exclusión social. En la última edición, hasta 15.000 jóvenes están participando en el programa en que colaboran 1.300 empresas públicas y privadas.

1.1. Características del programa

La primera edición del programa Joven Valor se ha desarrollado en dos municipios con un grup de entre 15 y 17 jóvenes en cada uno. En una primera fase se arrancó en el municipio de El Prat de Llobregat. El segundo grupo se realizó en Cornellá de Llobregat. La finalización del proyecto se produjo en febrero de 2018, en El Prat de Llobregat y, en julio del mismo año en el caso de Cornellá .

1.2. Objetivos iniciales del programa

Un programa como el de Joven Valor puede tener objetivos de diferentes tipos y con diferentes niveles de ambición. Según los perfiles de los y las participantes pueden tener más o menos necesidades o carencias, que hagan que los resultados y el impacto del programa varíe en gran medida. Sin embargo, desde Fundación Esplai inicialmente se definieron una serie de objetivos que el programa debería alcanzar²:

- 1.** Preparar jóvenes para acceder al mercado laboral.
- 2.** Romper el círculo vicioso de falta de estudios, de oportunidades y de acceso laboral.
- 3.** Prever actitudes perjudiciales para los y las jóvenes como el acceso a las drogas, absentismo escolar, delincuencia, etc.
- 4.** Promover hábitos y actitudes positivas frente al acceso al mercado laboral.
- 5.** Facilitar a los y las jóvenes ingresos propios.

En el apartado 4 se muestra hasta qué punto hay evidencias de consecución de estos objetivos en esta primera edición.

2 Estos objetivos se han extraído de la documentación proporcionada al inicio de la evaluación sobre el programa Joven con Valor por parte de Fundesplai.

1.3. Contexto donde se aplica el programa

La situación laboral de los últimos años está dibujando un mercado laboral cada vez más precario. Pero la situación de precariedad por algunos colectivos ha sido tradicionalmente más prevalente independientemente del ciclo económico en que nos encontramos. Según los datos de IDESCAT, en Cataluña en el 1er trimestre de 2017 (momento en que empieza el proyecto Joven Valor) la tasa de desempleo juvenil (jóvenes de 16 a 24 años) era de 32% (en España del 41,7 %). Se trata del grupo de edad con una proporción mayor de paro en términos relativos. Esta exclusión está fuertemente asociada al fracaso educativo y formativo de los y las jóvenes en nuestro país. Según los datos derivados de la Encuesta de Condiciones de Vida, la tasa de abandono educativo prematuro en Cataluña era del 17% al 2017. Según esta misma encuesta, en los últimos años la población entre 15 y 29 que ni estudia ni trabaja ha ido reduciéndose, pero sigue manteniéndose en los últimos años entre el 15 y el 20%.

Los datos de los últimos años demuestran que, independientemente del ciclo económico en que se encuentra la sociedad española y catalana, el mercado no logra dar las oportunidades que necesitan los y las jóvenes para mejorar su situación con cierta estabilidad. Así pues, parece prioritario establecer políticas que ayuden a mejorar el capital educativo y las oportunidades laborales de este grupo de edad. En esta línea se enmarca el proyecto de Joven Valor. Este programa se basa en dar una oportunidad formativa y laboral a jóvenes que tienen déficit de las dos dimensiones, para romper el muro de poder obtener la primera experiencia laboral, mejorar las competencias y habilidades para poder ampliar las opciones de obtener un puesto de trabajo en el futuro con más valor añadido (menos precario). Algunos autores señalan que las competencias básicas para el trabajo acaban adquiriendo mediante la misma práctica laboral (Planas, 2011³). Así pues, la combinación de las dos dimensiones (formativa y laboral) toma todo su sentido cuando se plantea desde la perspectiva de la adquisición de competencias básicas para el desarrollo profesional.

El objetivo general del piloto es el de dar un empujón formativo y laboral a dos grupos de jóvenes de unas 15 personas, que sean residentes del Prat de Llobregat y Cornellà de Llobregat. Aunque no es posible tener los mismos datos municipales que en el caso de Cataluña (sobre abandono escolar o de desempleo), los dos territorios tienen unas tasas de paro y de inactividad juvenil más elevadas que la media catalana (según los datos municipales a IDESCAT). En el caso del Prat de Llobregat se ha escogido un grupo de jóvenes del barrio de Sant Cosme. En este barrio es característico por tener una alta concentración de familias de etnia gitana, con una concentración de jóvenes que ni estudian ni trabajan, y una bolsa de paro, de vulnerabilidad económica y exclusión social muy elevada. En este sentido, los dos municipios parecen adecuadas para el desarrollo del programa Joven Valor. Como veremos en el apartado 3, el contexto quizás no es tan determinante para el desarrollo de los dos pilotos como lo pueden ser el tipo de perfil de sus participantes.

³ Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers, Revista de Sociología*, 96(4), 1139-1162.

2. Objetivos y metodología **DE LA EVALUACIÓN**

Para poder contrastar los resultados del programa Joven Valor y su posible impacto, se ha diseñado una metodología basada en la triangulación de diferentes técnicas de análisis y dirigidas a los diferentes actores que tienen un papel relevante en relación al programa (participantes, empresas y coordinadores/-as). El diseño plantea captar información del desarrollo del programa y de sus resultados e impactos en diferentes momentos. De esta manera se puede analizar hasta qué punto el programa ha cumplido con los objetivos establecidos inicialmente durante el proyecto y tras su finalización. En los siguientes apartados se resumen los objetivos que persigue la presente evaluación, así como las técnicas metodológicas utilizadas para llevar a cabo estos objetivos.

2.1. Objetivos de la evaluación

La evaluación de esta primera edición de Joven Valor está planteada con el objetivo general de analizar el desarrollo del programa y facilitar la toma de decisiones de cara a futuras ediciones para poder mejorar sus resultados e impactos. También se pretende analizar el diseño del programa, sus fortalezas y plantear algunas recomendaciones.

Se trata, pues, de una evaluación multidimensional que pretende dar respuesta a:

- Diseño y ejecución del programa.
- Valoración de los referentes de las empresas del programa.
- Nivel de satisfacción de las empresas.
- Valoración de los jóvenes del programa según sus necesidades
- Mejora en las competencias, hábitos y actitudes relacionadas al acceso al mercado laboral y su desarrollo en el lugar de trabajo.
- Impacto de los ingresos generados por el programa en los hogares de los participantes.
- Participantes que han terminado el programa de forma completa (la parte de formación y experiencia laboral).
- Número de jóvenes que han encontrado trabajo o / y se han reincorporado en el circuito educativo.
- Impactos destacados en los cambios en las actitudes y expectativas de los jóvenes en el futuro.

2.2. Fuentes de información y métodos de análisis

Por la tipología de programa se plantea una investigación con una aproximación metodológica basada en la triangulación de técnicas cuantitativas y cualitativas en diferentes fases.

Dadas las características del Programa Joven Valor y los objetivos de la evaluación, se han recogido los siguientes tipos de información:

- a.** Información cualitativa sobre la conveniencia, diseño y aplicación del programa por parte de los jóvenes implicados.
- b.** Información cuantitativa y cualitativa sobre la conveniencia del programa en el territorio y las empresas, y sobre su diseño por parte de los responsables de las empresas.
- c.** Información cuantitativa sobre los resultados, valoraciones e impacto, por parte de los participantes.
- d.** Información cualitativa sobre las valoraciones, resultados e impacto por parte de los jóvenes implicados y de los orientadores.

Actores clave para la evaluación y técnicas utilizadas en el trabajo de campo

Los perfiles que han participado en esta evaluación son las siguientes:

Los y las jóvenes participantes

La información de las participantes se han obtenido mediante tres herramientas diferentes:

a. **Entrevistas semi-estructuradas:** A lo largo del programa se han realizado una serie de entrevistas semiestructuradas a diferentes perfiles de participantes y en diferentes momentos en relación al programa.

●● La primera serie de entrevistas se han realizado alrededor de la mitad del proyecto en cada municipio (una vez los participantes ya tuvieran al menos dos meses de experiencia laboral en el programa). En el caso del Prat de Llobregat se entrevistaron a 6 participantes (3 chicos y 3 chicas), y en el caso de Cornellà de LL. se entrevistaron a 8 participantes (4 chicos y 4 chicas).

●● La segunda serie de entrevistas (entrevistas ex-post) se realizó después de finalizar el proyecto (entre 3 y 6 meses después de finalizar dependiendo del municipio). De esta manera se quería captar algunos elementos más cualitativos del impacto del proyecto una vez terminado. En este sentido se ha entrevistado a un total de 7 jóvenes (3 chicos y 4 chicas) entre los dos municipios.

b. **Cuestionarios:** Al inicio del programa se administró un cuestionario para saber algunos elementos de partida de cada uno de los participantes y en las últimas semanas del programa se les administró un último cuestionario en el que debían valorar diferentes elementos en relación del programa.

c. **Grupos de discusión:** Se han realizado dos grupos de discusión (uno por municipio) en que han participado diferentes jóvenes del programa (7 en el caso del Prat de Llobregat -4 chicos y 3 chicas- y 8 en Cornellà de LL. -4 chicos y 4 chicas-). Los grupos de discusión se han realizado en el último mes de programa en cada uno de los municipios.

Referentes de las empresas

Al final del programa se ha distribuido un cuestionario a las empresas que han participado en el proyecto que habían incorporado uno o más de los jóvenes participantes en su organización. En este sentido, han respondido el cuestionario principalmente los responsables o referentes de los jóvenes o los que se encargaban de estar en contacto con las coordinadoras de Fundesplai.

De las 24 empresas que han participado en la primera edición de Joven Valor contestaron a la encuesta un total de 19 (79% de las empresas participantes entre el Prat de Llobregat y Cornellà de LL.).

Coordinadora/tutoras del proyecto

Durante el proyecto se han realizado hasta tres entrevistas a la coordinadora y tutoras para ver la evolución del programa en los diferentes municipios. En la primera entrevista coincidió con el inicio del programa en el Prat de Llobregat. La segunda entrevista se produjo a la mitad-final del programa de El Prat y el inicio del programa de Cornellà de Llobregat. La última entrevista se realizó una vez finalizado el proyecto en el Prat de Llobregat y en la fase final del de Cornellà de Llobregat.

Fuera de las entrevistas realizadas a las coordinadoras, estas han proporcionado toda la información necesaria para la evaluación (la documentación sobre el proyecto). Asimismo, el apoyo de las coordinadoras ha sido muy significativo y esencial para poder realizar todas las fases de la evaluación y desarrollar el trabajo de campo de forma exitosa.

En el siguiente cuadro se sintetizan las fases de la evaluación del programa Joven Valor:

Fases del proyecto	Tareas
Inicial	<p>Contacto con los agentes implicados</p> <p>Administración cuestionario inicial a los participantes (datos de contacto, perfiles y expectativas)</p> <p>Entrevistas a las coordinadoras</p>

Intermedia	Entrevistas semi-estructuradas de los participantes Entrevistas a las coordinadoras
Final	Grupos de discusión a los participantes Entrevistas a las coordinadoras Cuestionario a los referentes de las empresas Cuestionario final a los participante
Ex-post	Entrevistas semi-estructuradas a los participantes después de terminar el programa (3-6 meses después de la finalización del proyecto)

La evaluación se inició en marzo de 2017 (coincidiendo con el inicio del programa de El Prat del Llobregat) y finalizó en septiembre de 2018 (4 meses después de la finalización del programa de Cornellà, que fue hacia mayo de 2018).

3. Características de los y las PARTICIPANTES

El proyecto Joven Valor está basado en dar una oportunidad y experiencia laboral a jóvenes en situación de exclusión social o de vulnerabilidad económica. En este sentido, los criterios iniciales establecidos por Fundación Esplai para seleccionar a los participantes son los siguientes:

- Que cumplan los criterios de la Garantía Juvenil.
- Preferentemente jóvenes de 18 a 25 años.
- Jóvenes que estén en contacto con Servicios Sociales de los Ayuntamientos.
- Jóvenes que estén motivados para participar en el proyecto.
- Jóvenes que se comprometan a participar en el proyecto en todo su ciclo.

Los últimos dos elementos para ser seleccionados, que estén motivados y el compromiso de participar en el proyecto en todo el ciclo, se evaluaban durante la primera entrevista que tenían las tutoras con los posibles beneficiarios. A partir de esta elección acababan confeccionando el listado de los 15 jóvenes que formarían el grupo de participantes en cada territorio. Esta selección también se ha producido a partir de otros criterios. Por ejemplo, la proporción de participantes debía ser equilibrada según sexo (acercarse al 50% de cada sexo).

En el caso de El Prat de Llobregat también se aplicó el condicionante de que los jóvenes fueran del barrio de Sant Cosme, mientras que en el de Cornellà de Llobregat estaba abierto a los jóvenes de todo el municipio. Este condicionante ha sido muy determinante para la evolución del programa a uno y otro municipio. La consecuencia más directa ha sido la de tener perfiles más homogéneos en el piloto del Prat de Llobregat -y con características intrínsecas que han acondicionado algunas dinámicas de los jóvenes durante el proyecto, seguramente también por ser de etnia gitana, y perfiles más heterogéneos en el piloto de Cornellà de Llobregat -que provocaban dinámicas diferentes comparativamente-.

Tabla 3.1. Características de los participantes en el proyecto Joven Valor del Prat de Llobregat y de Cornellà

	Municipi	Sexe	Edat (inici)	Lloc naixement	Persones a la llar	Adults a la llar	Menors a la llar	Tenen fills
1	Prat de Llobregat	Noia	17	Catalunya	10	4	6	No
2	Prat de Llobregat	Noi	26	Catalunya	7	4	3	No
3	Prat de Llobregat	Noi	19	Catalunya	2	2	0	No
4	Prat de Llobregat	Noi	19	Catalunya	11	6	5	Sí
5	Prat de Llobregat	Noia	--	--	--	--	--	No
6	Prat de Llobregat	Noia	--	--	--	--	--	No
7	Prat de Llobregat	Noi	22	Catalunya	3	2	1	Sí
8	Prat de Llobregat	Noia	20	Catalunya	9	4	5	No
9	Prat de Llobregat	Noia	20	Catalunya	7	4	3	Sí
10	Prat de Llobregat	Noi	22	Catalunya	2	2	0	No
11	Prat de Llobregat	Noi	18	Catalunya	8	5	3	No
12	Prat de Llobregat	Noia	19	València	3	2	1	Sí
13	Prat de Llobregat	Noi	22	Catalunya	3	2	1	No
14	Prat de Llobregat	Noi	26	Catalunya	4	2	2	No
15	Prat de Llobregat	Noi	25	Catalunya	5	3	2	No
16	Prat de Llobregat	Noia	18	Catalunya	7	6	1	Sí
17	Prat de Llobregat	Noia	21	Catalunya	8	4	4	No
1	Cornellà	Noi	21	Catalunya	4	3	1	No
2	Cornellà	Noia	22	Catalunya	3	3	0	No
3	Cornellà	Noi	21	Catalunya	4	3	1	No
4	Cornellà	Noi	19	Catalunya	3	3	0	No
5	Cornellà	Noia	20	Equador	4	3	1	No
6	Cornellà	Noi	21	Colòmbia	2	2	0	No
7	Cornellà	Noi	25	Equador	3	3	0	No
8	Cornellà	Noi	23	Marroc	4	4	0	No
9	Cornellà	Noia	18	Catalunya	3	3	0	No
10	Cornellà	Noi	20	Catalunya	3	3	0	No
11	Cornellà	Noi	19	Santo Domingo	6	5	1	No
12	Cornellà	Noi	19	Catalunya	2	2	0	No
13	Cornellà	Noia	21	Equador	4	3	1	No
14	Cornellà	Noia	23	Catalunya	3	3	0	No
15	Cornellà	Noi	19	Equador	4	3	1	No
16	Cornellà	Noia	23	Catalunya	1	1	0	Sí
17	Cornellà	Noia	23	Marroc	5	2	3	Sí

Nota: -- Manca informació.

Como se puede observar hay claras diferencias entre los perfiles de los jóvenes de los dos municipios.

Tabla 3.2. Nivel máximo de estudios alcanzado los participantes según municipio

	Prat de Llobregat	Cornellà de Llobregat
No ha finalizado la ESO	9	5
ESO	6	6
Bachillerato o CFGM	0	4
CFGS	0	1
universitario	0	1
No hay información	2	0

9 En dos de estos casos los participantes se dieron de baja principalmente por el nacimiento del hijo/a

El dato sobre los niveles educativos alcanzados por los participantes según el municipio nos muestra dos estrategias claramente diferenciadas a la hora de seleccionar los perfiles de los jóvenes. Mientras que en El Prat de Llobregat todos cumplían con el principio de déficit formativo, en el caso de Cornellà de Ll., este condicionante es más flexible, hasta el punto de aceptar personas con nivel educativos superiores. Tal y como se puede ver en el gráfico 3.2, también se puede observar un mayor interés de los y las jóvenes participantes en Cornellà de Ll. por seguir estudiando al inicio del programa, mientras que en El Prat de Llobregat no habría una proporción tan elevada.

Gráfico 3.1. Número de jóvenes que les gustaría seguir estudiando en el futuro según municipio

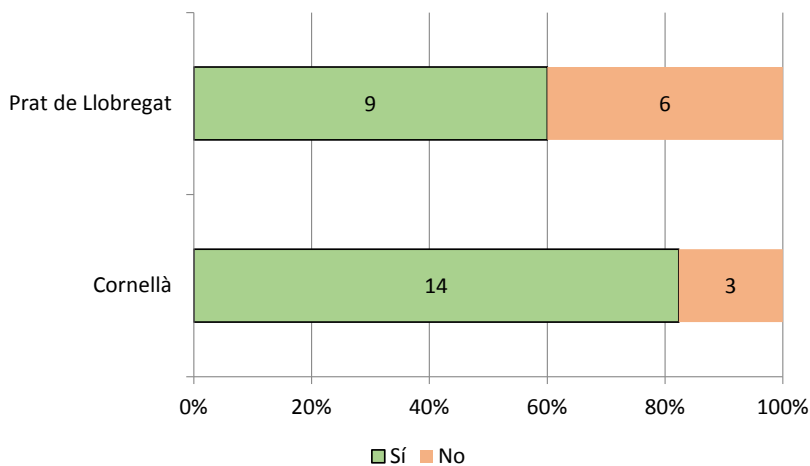
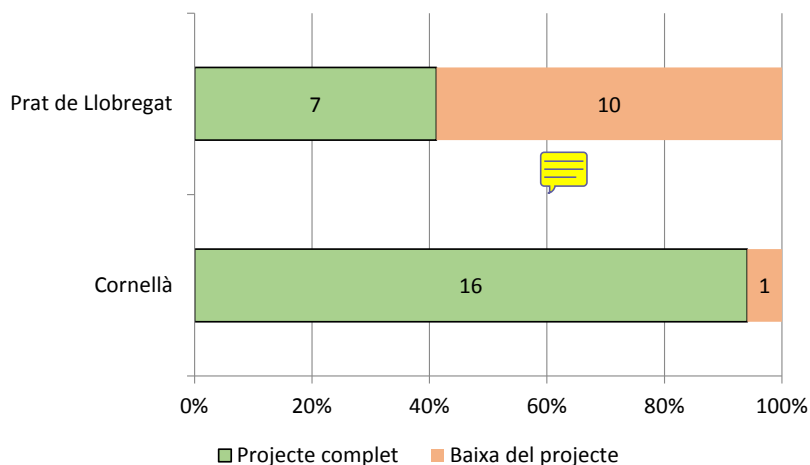


Gráfico 3.2. Número de jóvenes que han completado el programa (formación y experiencia laboral) según municipio



En este sentido, el gráfico 3.2 muestra uno de los primeros resultados relevantes del programa. **Según los datos obtenidos prácticamente la totalidad de los jóvenes que participaron en el programa de Cornellà de LI. completaron el programa (16 en total), tanto la formación establecida como la experiencia laboral, mientras que en el caso de Prat de Llobregat sólo lo lograron 7 jóvenes¹⁰.** En este sentido, existe una relación importante entre el perfil del joven y el logro del programa completo. Todo apunta a que el perfil seleccionado el caso del Prat de Llobregat ha sido determinante para obtener este resultado lejos de ser del todo óptimo. Sin embargo, hay que apuntar que la mayoría de estos casos llegaron a hacer gran parte de la parte formativa, y en algunos casos algún tramo de la laboral.

Los datos de los perfiles de los jóvenes participantes nos evocan cierto grado de paradoja. Los perfiles que a priori serían los más necesitados de este tipo de programas (como el que plantea Joven Valor), serían los que menos lo acaban de aprovechar. Cabe decir, que el hecho de que los participantes del Prat de Llobregat son de etnia gitana, puede haber condicionado de forma significativa el desarrollo del programa, su participación, así como los resultados que se derivan de esta evaluación.

¹⁰ En El Prat de Llobregat 10 jóvenes completaron la formación y realizaron la experiencia laboral pero 3 se dieron de baja antes de terminar todo el período en la empresa.

4. Resultados e impacto del **PROGRAMA JOVEN VALOR**

En este apartado se presentan los principales resultados de la evaluación del proyecto piloto Joven Valor. Aunque el objetivo esencial de este informe es dar respuesta a las cuestiones anteriormente planteadas, se debe tener en cuenta que tanto los resultados como el impacto detectados del programa tienen sus limitaciones debido a la muestra analizada (en ningún caso es estadísticamente significativa). El número de participantes y la divergencia de los perfiles planteado en los dos programas permiten plantear indicios de impacto que sirven para orientar.

No obstante, a pesar del número limitado de participantes, los datos que se muestran en este apartado son suficientemente aclaratorios para sacar algunas conclusiones sobre el piloto del programa.

En primer término, se presentan algunos elementos significativos que han surgido entorno al diseño del programa que se ha aplicado y su desarrollo. Seguidamente se muestran los principales resultados que ha proporcionado la encuesta dirigida a los responsables/referentes de las empresas. Posteriormente a la valoración de las empresas sobre el programa, se presentan las valoraciones de los participantes. Y en último término, se hace una síntesis de los objetivos alcanzados y los indicios de impacto del programa que se han podido captar en relación a los objetivos establecidos por el programa.

4.1. Desarrollo del programa y su diseño

Aunque el programa Joven Valor parte de un diseño planteado para ser reproducido de forma estandarizada en los diferentes territorios que se aplica, en esta primera experiencia los dos pilotos han tenido diferencias sustanciales en su desarrollo. Esto provoca que tengamos dos programas muy diferenciados, pero también permite poder contrastar los resultados de uno y otro, y extraer algunas conclusiones de cara a futuras aplicaciones.

Uno de los elementos ya comentados anteriormente sobre el desarrollo de los programas del Prat de Llobregat y de Cornellà de Ll. han sido los criterios de selección de los participantes. Las estrategias en los dos municipios han sido diferentes. La selección de El Prat ha sido condicionada a los intereses del Ayuntamiento de focalizar los participantes del programa en jóvenes del barrio de Sant Cosme, en que el 100% eran de etnia gitana, niveles bajos educativos y con dificultades económicas. En cambio, en Cornellà de Ll. se ha aplicado una selección más heterogénea según el origen, nivel educativo y necesidades económicas en el hogar. En este sentido, se han detectado indicios a lo largo del programa que muestran que la selección de perfiles de origen varios tienen resultados más positivos en las dinámicas de formación y tutorías. Sin embargo, se debe tener cierta prudencia con los resultados debido a dicho posible sesgo de selección producido en El Prat de Llobregat que puede hacer no generalizable sus resultados.

La diversidad de niveles formativos en Cornellà de Ll. (en promedio más altos que en El Prat de Llobregat) ha permitido que las dinámicas iniciales fueran más rápidas ya que no había que dedicar la misma cantidad de tiempo en trabajar ciertas competencias básicas, tanto de comportamientos como de hábitos (por ejemplo, la puntualidad, avisar en caso de ausencia, etc.). Sin embargo, esta diversidad de niveles formativos alcanzados también ha provocado que haya diferentes velocidades de aprendizaje en un mismo grupo, y que a la larga los impactos de la formación puedan ser desiguales. En este sentido, sería recomendable tener cierta diversidad de perfiles pero manteniendo cierto grado de homogeneidad en la formación. Otras posibilidades

se tener diferentes módulos de niveles que se ajusten a los diferentes perfiles, pero esto supondría una mayor dedicación y coste de recursos humanos y económicos.

La formación del Prat de Llobregat, basada en un certificado de profesionalidad en auxiliar administrativo, se ha llevado a cabo por parte de formadores expertos en este certificado que, en un inicio, tenían dificultades para adaptar los contenidos al perfil específico de los participantes. A lo largo del proyecto se han ido resolviendo los problemas que iban surgiendo día a día (es especialmente destacada la participación de las tutoras). La coordinación entre formadores y tutores ha sido fundamental para el buen desarrollo del proyecto.

En el caso de Cornellà de Ll. se ha hecho una formación a medida. El contenido es el mismo, pero ha permitido adaptar la formación a las necesidades del grupo, y se ha podido profundizar en el módulo de competencias digitales.

En términos de valoraciones iniciales el sistema de formación a medida parece más ajustado al planteamiento del proyecto debido a la variabilidad de los perfiles de los participantes. Es importante destacar que los resultados de un tipo de sistema de formación o de otro depende en gran medida del perfil de los participantes.

De los 15 jóvenes que comenzaron en el Prat de Llobregat, 9 han llegado hasta el final del proyecto. El bajo nivel educativo y la rigidez del formato ha hecho difícil para algunos la obtención del certificado. En el caso de El Prat ha tenido una tasa de abandono más elevada (en algunos casos porque han encontrado trabajo y en otros por embarazo).

Aunque la formación en el Prat de Llobregat coincidió con la fase de ocupación laboral, previamente se dedicó aproximadamente un mes a mejorar competencias relacionadas con los hábitos y el comportamiento de los participantes debido a que tenían déficits de atención y retención, y en algunos casos déficits de comportamiento en situaciones más formales. Esta formación estaba orientada a desarrollar una serie de habilidades sociales para poderse desarrollar mejor en los contextos relacionales de las diferentes empresas. Esta parte ha sido determinante para mejorar los elementos más básicos de empleabilidad de los participantes. Así lo han valorado tanto las tutoras del programa como algunos de los propios participantes que han destacado como elementos positivos del programa la adquisición de actitudes positivas para la empleabilidad.

La formación tanto en el Prat de Llobregat como Cornellà de Ll. estaba basada esencialmente a mejorar competencias transversales y orientadas a la formación de auxiliar administrativo. En este sentido, a pesar de la conveniencia de mejorar estas competencias ya que la mayoría de jóvenes presentan ciertos déficits en estos ámbitos, algunos participantes han señalado la conveniencia de adaptar la formación a otras posibles opciones laborales posteriores. La formación en habilidades y competencias transversales siempre es un elemento de valor añadido para los jóvenes.

La coordinación y la tutorización en estos proyectos es un elemento clave que tanto en el Prat de Llobregat como Cornellà de Ll. se ha producido con gran intensidad. Los jóvenes han sido acompañados durante todo el proceso por el equipo de coordinadoras, manteniendo periódicamente tutorías tanto grupales como individuales para seguir los diferentes casos (casi cada semana durante el proyecto). Tanto las empresas como los participantes de los dos pilotos han valorado muy positivamente la labor realizada en coordinar el proyecto y acompañar a los participantes. Posteriormente al programa, se ha seguido haciendo un seguimiento junto con otras entidades y servicios del barrio (sobre todo educadores / as) para que identifiquen estos jóvenes y los puedan seguir acompañando en la medida que lo necesiten. Esto ha sido relativamente factible en El Prat debido al trabajo en red que ya vienen desarrollando las coordinadoras desde el inicio del proyecto. En otros municipios se prevé más difícil poder realizar este tipo de seguimiento a posteriori.

La búsqueda de profesores adecuados ha sido muy importante para desarrollar las dos pruebas piloto. Como se ha constatado en el Prat de Llobregat, si no son profesores con una cierta vertiente social, no acaban de encajar con los jóvenes y dificulta la práctica docente y relacional con el grupo. Uno de los hándicaps de hacer un certificado de profesionalidad es que no se puede tener a cualquier profesor, sino que debe estar acreditado para hacer esto, lo que conlleva a que cueste encontrar profesorado experto pero también con una vertiente más social.

“nos han cambiado de profesor. [...] había una, la XXX..., menos mal que se ha ido ya. [...] Mucha gente cogía y se iba, y ya no volvían a clase, no volvían a clase pero por la clase de persona que era ella. Y ahora nos han puesto a una que se llama XXX, una profesora muy buena, muy enrollá, y que no duda...no duda en explicarte las cosas 20 veces, le dices mira que esto no me sale, no lo entiendo, tiene mucha paciencia, te lo explica...¿lo has entendido o no? Pues mira esto es así y así.” (Participant, El Prat).

En cuanto al horario del programa y su estructura, también se han producido diferencias entre municipios. El horario del Prat de Llobregat que combinaba durante la mañana el trabajo de las empresas (9: 00-13: 30) y la formación por la tarde (16: 00-19: 00) ha sido el elemento valorado más negativamente por los participantes.

Aunque eran los horarios previstos en un inicio, para la mayoría de participantes les ha supuesto una dedicación muy significativa, más si se tiene en cuenta que algunos tienen ya responsabilidades familiares y no ayudan a la conciliación. En este sentido, los participantes valoraban como importante poder cambiar los horarios para que no hubiera tanto tiempo entre la finalización del trabajo en la empresa y el inicio de la formación. En Cornellà, debido a que no se tenían las empresas conveniadas al inicio, se empezó por la formación (mañana y tarde). Aunque no era el planteamiento inicial esto ha producido que no haya este descontento con los horarios (ya que formación y empleo no han coincidido). En este sentido se debería valorar como planteamiento inicial de futuros programas empezar por la formación y luego la ocupación para racionalizar el tiempo de los participantes.

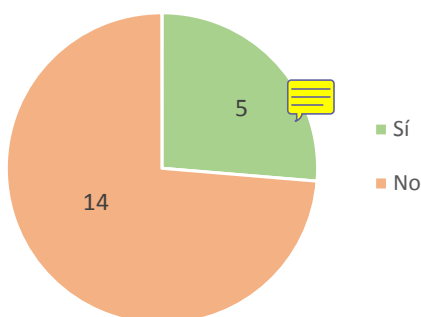
El proceso de selección de las empresas ha sido más largo de lo esperado. El retraso en la selección de empresas ha producido en algunos casos que los participantes comenzaran en diferentes momentos del proyecto la experiencia laboral. En este sentido, la implicación y acompañamiento de los Ayuntamientos parece ser un factor determinante en la reducción del tiempo del proceso de obtención de contactos y de los convenios con las empresas.

4.2 Valoraciones de las empresas

De las 24 empresas que han participado en el proyecto piloto de Joven Valor contestaron a la encuesta, que se distribuyó una vez finalizado el proyecto de Cornellà de Ll. y El Prat de Llobregat, un total de 19 referentes (79% de las empresas participantes).

De estas empresas tres cuartas partes no habían participado previamente en ningún programa similar o que compartiera el objetivo de dar una oportunidad laboral a jóvenes con poca experiencia. En este sentido, una gran mayoría han mostrado su motivación y entienden la importancia de que las empresas participen en proyectos de esta naturaleza.

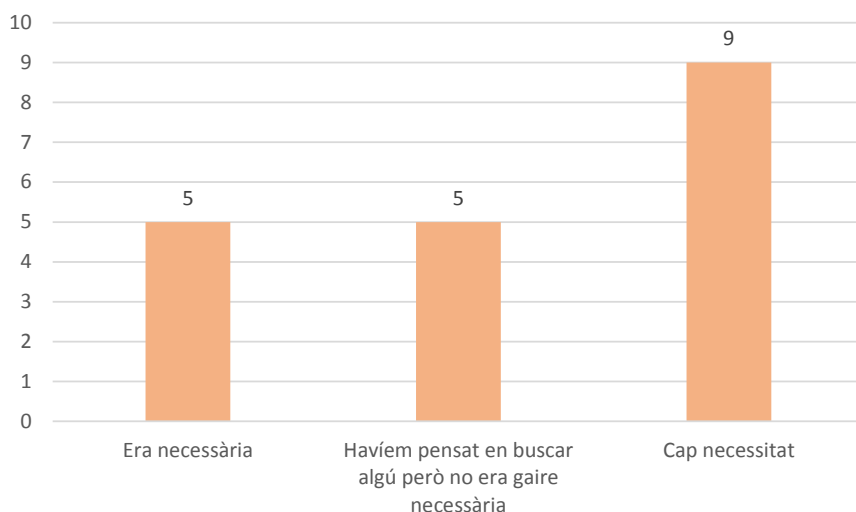
Gráfico 4.1. Número de empresas que han participado en un programa similar al de Joven Valor previamente



Según las respuestas de los referentes de las empresas participantes en el proyecto Joven Valor, prácticamente la mitad no tenían ninguna necesidad de buscar alguna persona para que ocupara las funciones que han desarrollado los participantes. Estas empresas han realizado una participación más asociada al convencimiento de que hay que dar oportunidades a los jóvenes del territorio que no tanto para los propios intereses de cubrir una vacante. Sin embargo, aproximadamente un cuarto de las empresas ha podido incluir a los participantes en lugares ya disponibles y que necesitaban algún aspirante. Otro cuarto de las empresas estaba pensando en buscar alguien, aunque su incorporación no fuera excesivamente necesaria. Esta divergencia

de situaciones podría condicionar las tareas que desarrollen los participantes, ya que se esperaría que en empresas donde sea más necesario incluir alguien significa que hay unas tareas determinadas y necesarias a cubrir. Por el contrario, en empresas que no tuvieran necesidad de incorporar alguien puede darse con más frecuencia que las tareas de los participantes sean menos imprescindibles, y en ocasiones éstas estén determinadas exclusivamente para que los jóvenes estén ocupados haciendo algo. A pesar de existir esta posibilidad, tal y como se ha recogido en las experiencias de los participantes, sólo se han detectado dos casos en los que los trabajos que hacían parecían creados exclusivamente por su participación.

Gráfico 4.2. Grado de necesidad que tienen las empresas de tener una persona trabajando en el lugar donde han ubicado al participante del programa



El cuestionario a las empresas ha servido también para recoger las impresiones de cuáles serían los elementos más importantes para el buen funcionamiento de la participación de los y las jóvenes en las empresas. Según las empresas los 4 elementos más importantes serían (por orden de importancia): que los jóvenes tengan una actitud correcta en el trabajo; tener una buena relación con los jóvenes; que éstos tengan capacidad de aprendizaje y que tengan interés por el tipo de trabajo que desarrollen. De estos elementos, las empresas en general han valorado muy positivamente

tanto la actitud de los jóvenes en el trabajo (7,8 puntos sobre 10), la relación con estos (7,9), el interés del joven en el lugar de trabajo (7,6) y su capacidad de aprendizaje (7,6). Lo que han valorado más positivamente ha sido la comunicación y la relación con las coordinadoras de Fundesplai, siendo elementos que también valoraban como importantes para el buen funcionamiento del proyecto. Los dos elementos que destacan con menor valoración según la experiencia de las empresas es la formación y las competencias de los jóvenes, así como la experiencia previa de los jóvenes en el sector o el puesto de trabajo. Sin embargo, estas valoraciones son coherentes con el nivel de importancia que les dan las empresas a estos factores, ya que las definen como elementos poco importantes para la incorporación de los jóvenes en las empresas. El elemento que se debe destacar como mejorable según la experiencia de algunas empresas es la duración, que en algunos casos hubieran querido que los jóvenes pudieran estar más tiempo. En términos generales, las valoraciones de las empresas correlacionan en un alto grado con el orden de importancia que definen.

Tabla 4.1. Valoración de la importancia que tienen los siguientes elementos para que funcione bien el programa Joven Valor y la experiencia de las empresas con el programa

	IMPORTÀNCIA (0=no és gens important, 10=és molt important)		EXPERIÈNCIA (0=molt dolenta 10=molt bona)
Que el jove tingui experiència prèvia en el sector o lloc de feina	3,4	L'experiència prèvia del jove en el sector o lloc de feina	5,3
Que el jove tingui formació i competències en el lloc de feina adjudicat	4,8	La formació i competències del jove respecte el lloc de feina adjudicat	6,4
Una actitud correcte al lloc de feina per part del jove	9,0	L'actitud del jove al lloc de feina	7,8
Que el jove tingui interès en el tipus de lloc de feina	8,5	L'interès del jove en el tipus de lloc de feina	7,6
Que el jove tingui interès en el sector de l'empresa	7,2	L'interès el jove en el sector de l'empresa	7,1
Que el jove tingui capacitat d'aprenentatge	8,4	La capacitat d'aprenentatge del jove	7,6
Una bona relació amb el jove	8,8	La relació amb el jove	7,9
Que tingui una durada determinada del jove a l'empresa	7,3	La durada del jove a l'empresa	6,8
Una comunicació constant amb les coordinadores de Fundesplai	7,8	La comunicació amb les coordinadores de Fundesplai	8,5
Una bona relació amb les coordinadores de Fundesplai	7,8	La relació amb les coordinadores de Fundesplai	8,6

De las 19 empresas 18 han declarado que repetirían su participación en el programa. La que no repetiría declara que repetiría en el caso de que se cambiase el perfil de joven. En este caso se ha detectado una actitud poco productiva por parte del joven que no ha satisfecho las expectativas de los responsables de la empresa.

En consonancia con estos resultados, la valoración general del proyecto ha sido muy buena, prácticamente excelente.

Tabla 4.2. Valoración general de las empresas del programa Joven Valor (0 = muy mala; 10 = muy buena)

MEDIA	MINIMA	MAXIMA
8,4	6	10

La amplia mayoría de las empresas encuestadas declaran que el proyecto de Joven Valor ha cumplido las expectativas que tenían.

Como elementos de mejora, las empresas han destacado:

- Posibilitar una duración más amplia del convenio de contrato.
“Cambiaríamos la duración para que pudiera mantenerse más tiempo e incluso incorporarse en plantilla, si fuera posible.” (Referente de empresa)
- Plantear el poder tener un tiempo a la empresa para planificar el trabajo del joven y así realizar un acompañamiento más efectivo.
“Las cargas de trabajo hacen que no se pueda realizar un acompañamiento anivel laboral adecuado y en ocasiones no hemos podido desarrollar un plan detrabajo adecuado. La persona responsable de su acompañamiento debería poder tener algunos tiempos libres para planificar y coordinar.” (Referente de empresa)
- Tener el conocimiento del perfil del participante con cierta anterioridad para poder planificar mejor las tareas.

Las fortalezas que han destacado los referentes de las empresas sobre el programa Joven Valor serían:

- Los y las jóvenes refuerzan la plantilla de las empresas suponiendo un coste mínimo. En algunos casos, las empresas tenían necesidades “reales” de personal, y la incorporación de los jóvenes les ha solucionado esta necesidad de manera satisfactoria.
«Durante el año tenemos momentos de puntas de trabajo a cubrir y pensamos que una muy buena manera de hacerlo es con jóvenes vinculados a este tipo de programas». (Referente de empresa)
“El hecho de poder colaborar en la mejora de la empleabilidad del joven, y que por otra parte haya podido cubrir una necesidad real de trabajo que teníamos”. (Referente de empresa)
“En ocasiones el hecho de tener que explicar el trabajo que debe hacer a una persona, hace que nos revisemos los procedimientos, y que nazcan nuevas necesidades o que se simplifiquen. Aparte de que el departamento ha tenido que integrar a esta persona y cada uno aportar sus conocimientos y hacer el acompañamiento.” (Referente de empresa)
- Las empresas participan en un programa social orientado a la mejora de las condiciones de vida y laborales de los jóvenes del territorio. Supone un acto de

responsabilidad y compromiso con los jóvenes que da una imagen positiva de la empresa.

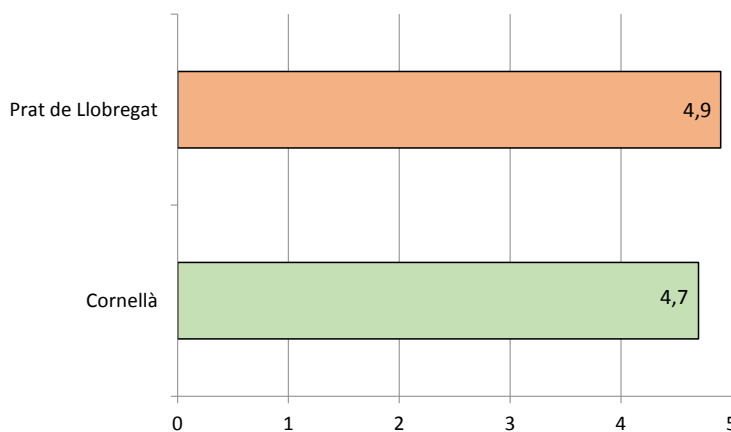
- Las empresas encuentran que es un programa interesante, y que tal y como está diseñado todos los actores ganan, tanto los jóvenes como las empresas. *“Se crea una relación donde todo el mundo sale ganando, tanto los jóvenes como la empresa”.* (Referente de empresa)

“La interacción de jóvenes vulnerables con otros trabajadores. También sensibiliza de una realidad existente. Además de la oportunidad de formación e inserción del joven”. (Referente de empresa)

4.3. Valoraciones de los participantes

La valoración general de los participantes ha sido muy positiva. Tanto los datos extraídos de las entrevistas, grupos focales como los cuestionarios muestran que el programa Joven Valor ha supuesto una herramienta de cambio de actitudes y expectativas hacia una mayor empleabilidad (tal y como se ha señalado en el anterior apartado) . A la pregunta, “¿en qué medida te gusta participar en el programa Joven Valor?”, Lo han valorado con una media de 4,8 sobre 5 (con escasas diferencias entre los participantes del Prat de Llobregat y los de Cornellà). En general hay cierto consenso de los participantes en que recomendarían el proyecto (a familiares directos y amigos) porque creen que es muy útil para los jóvenes de su perfil.

Gráfico 4.3. Valoración general de los participantes de en qué medida los hay en gusto participar en el proyecto Joven Valor (Valores de 0 a 5) según municipio.



Aunque el nivel de satisfacción que tienen los participantes del programa una vez éste ha finalizado, hay algunos aspectos que los valoran más positivos que en otros. Estas variaciones también guardan algunas diferencias según el municipio analizado. En la tabla 4.3 se pueden observar de forma desagregada las diferentes valoraciones

que han dado los participantes sobre los diferentes elementos relacionados con el programa.

Tabla 4.3. Grado de valoración (valores de 0 a 10) por parte de los participantes de Joven Valor de los siguientes elementos según municipio.

	Prat de Llobregat (n=9)	Cornellà (N=10)
La informació rebuda a l'inici del projecte	9,56	8,70
El contingut de la formació	9,67	9,10
La quantitat d'hores de formació	8,78	8,30
El tracte amb les coordinadores/tutores	10,00	9,20
La conciliació amb la vida familiar	9,56	9,33
El tracte amb els professors	9,44	8,80
El tipus de feina que seleccionen	9,44	8,20
El tipus de tasca que es desenvolupa al lloc de feina	9,33	8,50
El perfil dels companys de projecte	9,33	7,50
La relació amb els participants del projecte	9,67	7,20
La implicació de tots els participants del projecte	9,33	7,00

Como se puede observar, la valoración más positiva la han dado al trato con las coordinadoras / tutores del proyecto, seguido de la relación con los participantes del proyecto y el contenido de la formación.

“Las tutoras son las Mejoras que he visto en mi vida, de verdad. Sí sí, me apoyan y todo y me Ayuda, y eso, pues, de verdad, son muy guays. “(Participante, Cornellà)

También es especialmente destacado el diseño del programa la facilidad de conciliar el proyecto con la vida familiar (aunque paradójicamente el horario también ha sido uno de los elementos que ha suscitado más quejas entre los participantes).

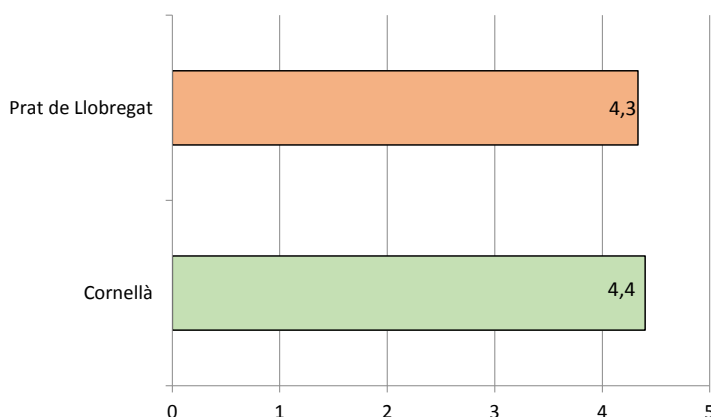
La mayoría de las valoraciones de los que han finalizado el programa son muy positivas. Sólo destaca la cantidad de horas de formación como menos positiva (aunque tiene una puntuación en el Prat de Llobregat de 8,8 y en Cornellà 8,3). Este es el

elemento que en las entrevistas también ha surgido con mayor frecuencia como elemento a revisar. En cambio, los elementos citados como positivos son más diversos y frecuentes. Prácticamente la mayoría han señalado que se han producido cambios positivos relacionados con cambios de actitud tales como tener más paciencia, más confianza en uno mismo, empatía o ser más puntual. Los otros dos elementos más citados de forma amplia son los elementos relacionados con la formación y los elementos relacionados con la experiencia laboral que han adquirido.

Tanto el tipo de trabajo como las tareas que han desarrollado son valoradas como muy positivas (especialmente en El Prat de Llobregat según la tabla 4.3). En el siguiente gráfico se puede observar como la mayoría de los participantes se han sentido a gusto y les ha gustado el trabajo que se les ha proporcionado durante el proyecto.

Gráfico 4.4. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre la siguiente frase:

Me ha gustado el trabajo realizado en el proyecto

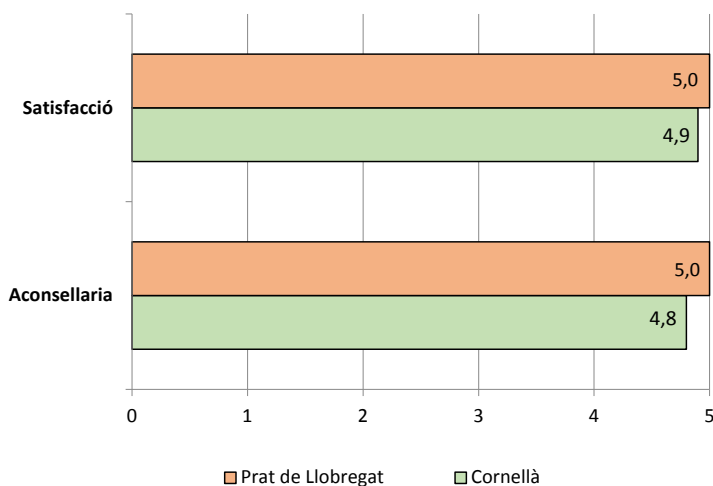


En general el nivel de satisfacción de los diferentes elementos valorados del programa ha sido más elevado en el Prat de Llobregat que en Cornellà (tabla 4.3 y gráfico 4.5). Como se puede observar en el gráfico 4.5, prácticamente la totalidad de los participantes aconsejaría a otros jóvenes con los mismos perfiles que participaran en el proyecto Joven Valor.

Gráfico 4.5. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre las siguientes frases:

Estoy muy satisfecho de haber participado en el proyecto

Aconsejaría a cualquier joven en mi situación que se incorporara al proyecto



En el caso de Cornellà de LI. han valorado con una nota más baja el perfil de los compañeros del proyecto, la relación con los participantes y su implicación (tabla 4.3). Que se haya producido esta valoración más baja se debe a dos motivos. El primero ya se ha comentado con anterioridad. El segundo elemento se produjo por una de las personas participantes que tuvo un comportamiento distorsionador para el resto, debido a que tenía una forma de comportarse invasiva e incómodo para el resto. En este sentido, el proceso de selección debería intentar minimizar el posible efecto de personas que tengan comportamientos que condicionen negativamente las dinámicas de grupo.

El cuestionario administrado a los participantes una vez finalizado el programa también ha permitido conocer algunas de las propuestas de mejora de cara a futuras ediciones. Estas serían las propuestas más destacadas por parte de los participantes:

- 🍇 **El horario** (especialmente en El Prat de Llobregat): el programa tiene un horario partido que para algunos dificulta poder conciliar y hacer otras actividades, sobre todo el hecho de terminar a las 19h para los que tienen hijos o cargas familiares. Varios participantes proponen empezar a las 15h y terminar a las 18h. También supone cierta dificultad en los periodos no lectivos, ya que no hay escuela y es más difícil combinar para cuidar a los hijos si no se tiene un familiar que pueda cuidarlo para que la situación económica que tienen no permite pagar una persona que les ayude .
- 🍇 **Relación con la empresa:** la gran mayoría de los jóvenes están muy contentos de la relación que han establecido con los compañeros de trabajo y lo que han aprendido durante el tiempo en las empresas. Indican que generalmente les han animado a que preguntaran tantas veces como se precisara y que estaban predispuestos a ayudarles cuando lo necesitaban, siempre con un trato cordial.
- 🍇 **Mejorar la organización relacionada con los espacio de formación** (especialmente en Cornellà de LL.): Varios participantes destacaron que hubo una organización deficiente en los espacios escogidos para hacer la formación en Cornellà de LL., ya algunos de estos no estaban del todo acondicionados.

Sueldo: en general no están del todo descontentos con el sueldo, pero pedirían algo más. Otras peticiones es que hay mucha diferencia entre aquellos que tienen el trabajo al lado de casa y, por tanto, no es necesario que se gasten parte del sueldo en transporte, y otros que se acaban gastando al

mes 50 €. En general, como valoran positivamente la parte formativa entienden que el sueldo es parte del proyecto y que la parte formativa compensa.

*“No sé qué está mal pagado o bien pagado, lo que pasa es que una alguna vez necesito más pero como te digo ... aquí te dan una formación, por lo que sí ... sí es Equivalente. Porque aparte de formarme, estoy ganando dinero.
“(Participante, Cornella de LL.)*

4.4. Objetivos alcanzados e impacto del programa







Para poder dirimir si se han alcanzado los objetivos del programa, se debe tener en cuenta cuáles eran los objetivos iniciales planteados y los resultados que se han derivado. Según la información extraída de los participantes al final del proyecto, el 89% de los del Prat de Llobregat y el 90% de los de Cornellà de LL. declaran que el proyecto se ha desarrollado tal y como se esperaban desde el inicio. Es decir, que no ha habido elementos que les haya supuesto una gran sorpresa respecto la información que se les transmitió inicialmente. Este dato muestra que, a pesar de las dificultades para gestionar la formación o la selección de empresas, el programa se ha desarrollado a grandes rasgos de acuerdo con lo que se había planteado inicialmente, y que esta información se transmitió de forma eficiente.

Los objetivos del programa vienen especificados desde el inicio del proyecto. Pero antes de dar cuenta de si estos se han alcanzado, se debe tener en consideración que los propios participantes tienen sus objetivos y motivos por los que se apuntaron al programa, y éstos pueden variar en cierto modo entre ellos. Según la misma encuesta administrada a la finalización del proyecto, los participantes del Prat de Llobregat el objetivo prioritario ha sido el de adquirir una experiencia laboral para tener más oportunidades en el futuro. En cambio, los participantes de Cornellà de LL. tienen los objetivos repartidos prácticamente entre la experiencia laboral y la formación. En lo que coinciden los dos grupos es en dejar como tercer objetivo prioritario la ayuda económica que reciben durante el proyecto, a pesar de estar en una situación con cierto grado de vulnerabilidad económica.

Tabla 4.4. Principales objetivos del programa Joven Valor según los participantes y municipio

	Objectius		
	Primer	Segon	Tercer
Prat de Llobregat (n=9)			
La formació que donen per preparar-nos a la vida laboral	12,5	75,0	12,5
L'experiència laboral adquirida per tenir més oportunitats en el futur	87,5	12,5	0,0
El sou que donen durant el període del programa	0,0	12,5	87,5
Total	100%	100%	100%
Cornellà (n=10)			
La formació que donen per preparar-nos a la vida laboral	50,0	40,0	10,0
L'experiència laboral adquirida per tenir més oportunitats en el futur	40,0	60,0	0,0
El sou que donen durant el període del programa	10,0	0,0	90,0
Total	100%	100%	100%

A los mismos participantes se les preguntó por el grado de consecución de una serie de objetivos asociados al programa tales como:

-  que la formación sea adecuada a sus necesidades
-  que hayan mejorado el conocimiento y las competencias para desarrollar las tareas del trabajo adjudicada
-  que encuentren que han mejorado sus expectativas laborales y que se sientan más preparados
-  que hayan adquirido hábitos y actitudes positivas para encontrar trabajo
-  que mejoría su situación económica así como la calidad de vida y bienestar durante el proyecto
-  que hayan mejorado su seguridad y autoestima personal

Tal y como se puede ver en la siguiente tabla, de todos estos objetivos prácticamente no hay diferencias en el Prat de Llobregat debido a las altas calificaciones que han dado los participantes de este municipio. En este sentido, valoran que todas estas dimensiones planteadas por el programa han tenido un impacto significativo y positivo.

A diferencia de las valoraciones de los participantes del Prat de Llobregat, los de Cornellà de LL. tienen mayor variabilidad de puntuación de consecución de los objetivos planteados. Así podemos ver que algunos de los participantes ha calificado de forma negativa o baja el logro de algunos de los objetivos planteados. Los elementos donde encontramos una valoración más baja en este municipio es alrededor del progreso formativo y orientado a desarrollar las tareas laborales en las empresas. Es importante recalcar que estas valoraciones son menos frecuentes que las más positivas y mantienen un promedio del grado de consecución bastante elevada. Sin embargo, de forma generalizada han valorado muy positivamente el grado de aprendizaje y adquisición de hábitos y actitudes beneficiosas para la inserción laboral. También es importante recalcar que el programa tiene un efecto positivo en mejorar su seguridad y autoestima personal según los participantes de los dos municipios (media 9,8 en El Prat de Llobregat y 8.5 en Cornellà de LL.). Este elemento es importante ya que muchos de los jóvenes que están en situación de no estudiar ni trabajar pueden desarrollar estados emocionales negativos (frustración, angustia, etc.) que les perjudica y les frena la vez de intentar mejorar su situación. En este sentido, el jóvenes perciben mejoras en su autoestima gracias al proyecto. Asociado a este elemento, y reforzado seguramente por la mejora económica gracias a los ingresos laborales, todos los jóvenes declaran que han mejorado su calidad de vida y bienestar durante el proyecto (la calificación más baja en este ítem es de 8 entre los dos municipios) .

Tabla 4.5. Grado de consecución de los objetivos del proyecto Joven Valor según los participantes y municipio (valoraciones de 0 a 10)

Prat de Llobregat (n=9)			
	Mitjana	Mínim	Màxim
Formació adequada a les necessitats dels participants	9,7	8	10
Millora adequada del coneixement per desenvolupar tasques a la feina	10	10	10
Millora en les expectatives laborals dels participants	9,7	7	10
Preparació dels participants per accedir al mercat laboral	9,8	8	10
Millora d'accés/oportunitats al mercat laboral	9,7	9	10
Adquirir hàbits i actituds positives per trobar una feina	9,0	7	10
Millora dels ingressos a la llar	9,3	7	10
Millora de la qualitat de vida i benestar dels participants durant el projecte	9,9	9	10
Millora de la seguretat i la autoestima personal	9,8	9	10
Cornellà (n=10)			
	Mitjana	Mínim	Màxim
Formació adequada a les necessitats dels participants	7,9	2	10
Millora adequada del coneixement per desenvolupar tasques a la feina	7,8	4	9
Millora en les expectatives laborals dels participants	8,0	1	10
Preparació dels participants per accedir al mercat laboral	8,4	3	10
Millora d'accés/oportunitats al mercat laboral	8,1	3	10
Adquirir hàbits i actituds positives per trobar una feina	8,9	8	10
Millora dels ingressos a la llar	8,3	5	10
Millora de la qualitat de vida i benestar dels participants durant el projecte	8,6	8	10
Millora de la seguretat i la autoestima personal	8,5	6	10

Las diferencias entre los participantes de los dos municipios y entre los propios participantes de Cornellà de LL. se deben muy probablemente a las diferencias de competencias y habilidades de las que partían cada uno de los jóvenes. Así pues, según estos datos se constata que los objetivos de los proyectos se consolidan de forma más significativa en aquellos jóvenes que tienen más déficit educativo y laboral, y que, en definitiva, cumplen en mayor medida con el planteamiento inicial del programa.

Para complementar la información de los objetivos planteados anteriormente, a continuación se muestran los resultados de la evaluación en torno a los objetivos que plantea Fundesplai al inicio del programa. Tal y como se apunta al inicio del informe de evaluación, el programa Joven Valor parte de una serie de objetivos establecidos. Para realizar este análisis, la información utilizada procede principalmente de las entrevistas, grupos focales y las encuestas realizadas en las diferentes fases del programa. Seguidamente se repasan estos objetivos y hasta qué punto se han podido captar a lo largo del piloto a los dos municipios:

Objetivo 1: Preparar jóvenes para acceder al mercado laboral

Como se ha podido ver en la tabla 4.5, prácticamente la totalidad de los participantes valoran que están más preparados para acceder al mercado laboral. Estos resultados van en la misma línea que los que muestran el gráfico 4.6. En el caso del Prat de Llobregat hay unos casos que son más excepcionales que otros, sobre todo entre las chicas gitanas. Algunas de estas no se esperaban poder trabajar de otra cosa que no fuera la venta ambulante u otros trabajos tipo limpieza en casas o porterías de manera esporádica.

“P: ¿Qué tipo de trabajo encontrabas?”

R: Pues eso, de venta ambulante, igual iba a limpiar. [...] En verdad nunca me he planteado buscar un trabajo porque nosotros siempre hemos ido a la asistenta.

P: Y ¿qué es lo que te gustaría hacer?”

R: ¿Qué me gustaría hacer? Pues yo acabar de este curso, pues quisiera acabar con mi título y con un trabajo estable.

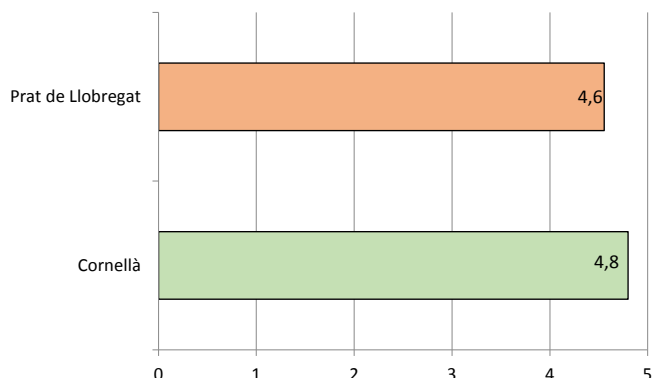
P: ¿Y de qué te imaginas trabajando? ¿o qué es lo que te gustaría más?”

R: Pues lo que estoy haciendo ahora me gusta, la verdad que yo pensaba que no se me iba a dar bien, pero... de verdad que este proyecto me ha ayudado mucho, he aprendido mucho.” (Participant, El Prat).

“Es una buena oportunidad para tener experiencia porque la mayoría de trabajos piden experiencia. Hay algunos que piden más de un año en trabajos así, pues, ganar experiencia y cobrando al mismo tiempo. Sí, está muy bien.” (Participant, Cornellà de LL.)

Gráfico 4.6. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre la siguiente frase:

Me veo más preparado / a para buscar trabajo después de participar en el proyecto “Joven Valor”



Objetivo 2: Romper el círculo vicioso de falta de estudios, de oportunidades y de acceso laboral

Para algunos participantes el proyecto ha supuesto una oportunidad de romper dinámicas ineficientes y poco productivas para poder tener más posibilidades de encontrar un empleo y de sentirse más realizado o autónomo. El planteamiento del programa de entrar en el mercado laboral como trabajador en prácticas, además de la formación, les da más seguridad a algunos participantes, y lo valoran muy positivamente.

“Yo vivía con mis padres, nosotros salíamos a vender... Pero claro no es lo mismo irte a vender que tener un trabajo. Y más cuando te casas, tienes un hijo... Y no, no me gusta la venta, yo me iba a vender y eso pero yo prefiero un trabajo donde pueda tener más estabilidad.” (Participant, El Prat).

“[El proyecto] me motivó a empezar a estudiar, sobre todo hacer algo, a sentirme útil porque estaba en casa oía la tele o me tiraba todo el día paseando y dije es que a unos días, pasan los años estás igual y no tienes nada digo pues a empiezo a estudiar, aprendo, conozco a gente, me meto otra vez en el ámbito, encima trabajo y como no, te ayuda, económicamente, aunque sea con un pellizquito pero bueno.” (Participant, El Prat).

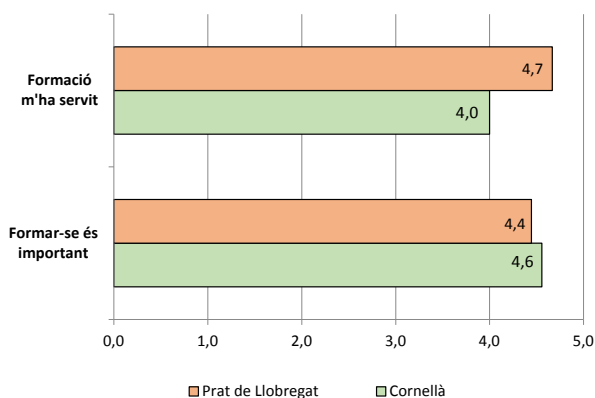
“Yo sí me veo más preparado ahora que antes, claro, ahora tengo unas habilidades pues que antes por ejemplo pues no las tenía.” (Participant, el Prat).

Los datos de la encuesta muestran que los participantes valoran muy positivamente la formación que han recibido, y que les ha servido (especialmente a los jóvenes de El Prat de Llobregat). Al final del programa una mayoría piensan que la vía para encontrar mejores trabajos es la de formarse más (que contrasta con la menor frecuencia de jóvenes que al inicio se planteaban seguir estudiando). Esta perspectiva es especialmente relevante considerando que un número sustancial de los participantes del programa habían abandonado prematuramente el ciclo educativo.

Gráfico 4.7. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre la siguiente frase:

La formación realizada durante el proyecto me ha servido de mucho

Creo que seguir formándome es importante para encontrar mejores trabajos



Objetivo 3: Prever actitudes perjudiciales para los jóvenes como el acceso a las drogas, absentismo escolar, delincuencia, etc.

Formar parte del proyecto les ha cambiado la rutina diaria, los ha activado y hecho sentir activos y mejor consigo mismos. Algunos de los participantes han valorado mejorar su compromiso con los estudios. No se han detectado elementos de prevención de actitudes disruptivas relacionadas con drogas, o delincuencia previas (los resultados no son concluyentes en este objetivo), fuera de un caso que ha reducido su consumo de cannabis.

“[Antes de empezar el proyecto] no hacía nada, la verdad. Estaba en casa, si tenía algo que hacer salía a la calle sino no salía a la calle, me quedaba en casa viendo la tele o algo y ya está, y pasaba el día, o si quedaba con alguien y tenía que ir a algún sitio pues salía, si no tenía nada que hacer no. [Me sentía] mal conmigo mismo, porque no tenía nada para hacer, nada, bueno, no tenía ganas ni tenía nada que hacer y no sé, estaba ahí que me sentía mal conmigo mismo ahí, que encerrado en la habitación, que si ves la tele que si juegas a la consola, sin hacer nada todo el día, dices, ¿para qué?. [Ahora] me siento más relajado, porque al menos estoy haciendo cosas. Aunque llegue hecho polvo y todo, al menos estoy haciendo cosas, estoy ocupado.” (Participant 1, El Prat).

Objetivo 4: Promover hábitos y actitudes positivas frente al acceso al mercado laboral

Para algunos de los participantes el proyecto ha servido para romper una rutina monótona que no favorecía la inserción en el mercado laboral para nuevas rutinas más productivas. Estas rutinas también han favorecido que los jóvenes se vieran más capacidades para encontrar un trabajo una vez terminado el proyecto.

“[El proyecto] me ha cambiado un montón, porque yo estaba parada no hacía nada, era estar en casa, hacer algunos mandaos, y ya está. Y ahora pues no tienes algo que hacer, levántate, te vas a tu trabajo tu empresa, a la tarde pues vienes aquí y mira.” (Participant, El Prat).

“Para mí este proyecto ha sido, buf, lo mejor, porque me ha levantado el ánimo y... no sé, te dedicas a otra cosa, o sea, tienes como una rutina, o sea, te levantas, vienes aquí, estás haciendo algo, que antes no hacías, no sé cómo explicarme.” (Participant, El Prat)

“[He cambiado mucho] a nivel personal. [El proyecto] te motiva muchísimo, pero sobre todo porque te sientes realizada, te sientes que... que vales, que eres útil.” (Participant, El Prat).

Algunos de los participantes han cambiado totalmente los hábitos que llevaban hasta ahora, ya que ni estudiaban ni trabajaban. Antes del proyecto se levantaban más tarde y dilataban las tareas del día, con la previsión de que no tenían muchas cosas que hacer. En este sentido, el proyecto les impone una dinámica laboral que los mantiene más activos a lo largo del día.

“El hábito de levantarse, actualmente me despierto 6 y 50, a esa hora tengo que sacar a mi perro, y pues, tengo que cambiarme, desayunar algo y pues, bajar a coger el bus e irme a la empresa. Y antes ¿a qué hora... un día normal? Anteriormente me levantaba a las 8 porque tampoco no suelo levantarme muy tarde, eh, a las 9 estaba bajando mi perro, a las 10 creo que estaba desayunando, a las 11 estaba viendo películas... sí” (Participant, Cornellà de LL.)

Como ya se ha comentado con anterioridad, el proyecto ha servido para motivar de forma muy significativa a seguir formándose por poder alcanzar un perfil más cualificado y competitivo para la búsqueda de empleo. En algunos casos incluso les ha servido para orientarse en estudios específicos.

“P: ¿Crees que es importante seguir formándote una vez que acabes el proyecto? [havia deixat els estudis a 2n de l’ESO]

R: sí, la verdad que yo había pensado... que si por ejemplo no me quedo en la empresa, me gustaría seguir formándome de... para hacer de administrativa en un consultorio.” (Participant, El Prat).

“Yo le dije [a la tutora] que si me sacaba este título quería hacer las oposiciones para poder entrar a trabajar ahí. Este curso me ha motivado a seguir estudiando ¿sabes? Porque yo antes, antes... yo te voy a ser sincero, antes me decías oye vamos a estudiar o vamos a hacer esto, y yo te decía estudia tú, yo no quiero estudiar. Así ¿eh? cómo te lo digo yo, no quiero estudiar, pero desde que hago este curso, mira, me han entrado ganas y cuando termine este curso y me saque el certificado voy a hacer las oposiciones para poder estar en un puesto de trabajo de XXX.” (Participant, el Prat).

“Yo antes no quería hacer nada, si me pagabas pues iba si no me pagabas pues no iba. Y ahora no. Ahora vengo, me pagan, pero yo quiero estudiar, y cuando quiera estudiar a mí nadie me va a pagar.” (Participant, el Prat).

Objetivo 5: Facilitar a los jóvenes ingresos propios

Todos están satisfechos en cobrar un sueldo (aunque si pudieran pedir, pedirían subirlo un poco más). Están contentos de poder obtener un sueldo por ellos mismos, y es sienten más autónomos, más adultos.

“P: ¿Qué es lo que más te ha gustado del proyecto?”

R: Pues que aprendes muchísimo, que conoces a gente nueva, que puedes salir, porque es verdad, nosotros estamos aquí en el barrio y... y ya está, no salimos del barrio. Que hay muchas cosas más, que te puedes ganar tu dinero tú solita, que no tienes que depender de nadie. Es que aprendes tanto, de verdad. Sobre todo personalmente.” (Participant, El Prat).

Objetivo 6: Reducir el déficit de mano de obra en determinadas ocupaciones relacionadas con las TIC, puestos de trabajo “verdes”, y promover oportunidades de contratación km0

En el caso del Prat de Llobregat la mayoría de jóvenes han trabajado a poca distancia del lugar donde viven, pero algunos de este municipio, y especialmente de Cornellà de LL., han tenido que cubrir distancias significativas, incluso para ir a la formación de casa o desde del puesto de trabajo. Para el resto de componentes de este objetivo no hay información muy concluyente al respecto que se pueda afirmar que se haya alcanzado.

Impacto del programa joven Valor

Complementando la información ya presentada de los resultados según los objetivos establecidos, a continuación señalamos algunos de los elementos de impacto del programa. Como ya se ha comentado previamente, debido a las diferencias entre los dos municipios y el tamaño muestral, en este apartado destacamos cuál serían los elementos en que se ha podido extraer indicios de impacto. Estos indicios se deberían contrastar con futuras evaluaciones para acabar de consolidarlos.

- **Rotura de barreras culturales y género:** En un inicio había ciertas barreras culturales a la hora de trabajar junto chicas con chicos en El Prat de Llobregat. Las chicas consideraban que no podían estar trabajando con chicos porque les preocupaba qué pensarían sus respectivos maridos. Esto se trabajó en las sesiones de tutorización y se consiguió que trabajaran en grupos mixtos en

las clases de formación y, a la vez, se sintieran más seguras en sus puesto de trabajo (trabajando a menudo con compañeros de trabajo hombres).

“P: ¿Crees que ha cambiado la relación entre vosotros [los compañeros], a medida que ha avanzado el proyecto?”

R: Sí, porque, yo con los chicos que vienen aquí, yo si los veía por la calle no me paraba a hablar con ellos, ya no por mí, yo que sé porque, las costumbres de los gitanos, se ve si una mujer parara como un hombre y tal... y aquí igual nos ponemos a hablar, a sacar temas, yo que sé, y bien.” (Participant, El Prat).

“En el barrio en el que vivimos, y siendo... lo que somos, gitanos, nuestras costumbres son... los niños son los niños y las niñas son las niñas. No los mezclamos mucho porque, es más por el tema del respeto ¿eh? [...] pero conforme ha ido pasando el tiempo hemos creado una confianza, un ámbito, tan bueno, que ya todos somos iguales, hemos encajado perfectamente aunque unos se han casado, otros tengan novios, otros no, hemos encajado perfectamente porque incluso hemos traído nuestra familia a que los conozcan.” (Participant, El Prat).

“Antes a lo mejor si tú saludabas a un chico pero no era de tu familia... [...]. Incluso en nuestra familia, nuestros padres nos lo dicen, de que estamos cambiando y que estamos aprendiendo, de que ya no tenemos que ir con la cabeza agachada sin saludar a nadie.” (Participant, El Prat).

- ● **Apertura hacia una “nueva realidad”.** Empoderamiento, desarrollo de nuevas expectativas y retos: Se ha detectado un cambio muy positivo en la mayoría de participantes en relación a las expectativas y las formas de afrontar el futuro. Han valorado muy positivamente su experiencia laboral, se han sentido bien tratados y que han aprendido cosas nuevas que creen que les será útil para aumentar su empleabilidad. Desde mejorar en elementos básicos, como la puntualidad, a desarrollar nuevas habilidades sociales, sentirse optimistas y con una mayor autoestima (gráfico 4.8). Cuando se les pregunta si han notado cambios en ellos mismos raíz de entrar en el proyecto todos están de acuerdo en el aumento de confianza. Tanto algunos chicos como chicas han expresado las ganas de seguir formándose más allá de los cursos y encontrar un trabajo. Esta disposición no la tenían antes del programa.

“En mí sí, tener más confianza en mí. La verdad yo era muy vergonzosa. ¿Esto que estoy haciendo ahora contigo? Pregúntale a la Isa, yo a mí me hablaban

a lo primero y que quedaba que no sabía ni lo que decirle, yo siempre he sido muy vergonzosa, tímida, bueno me está costando, pero bueno más o menos lo voy sobrellevando ahora. Porque de verdad, la Isa y la Ana nos han ayudado mucho, hemos hecho muchos juegos de grupo y...la verdad, en tener confianza en mí misma, en no tener vergüenza en hablar delante de la gente, me ha ayudado.” (Participante, El Prat).

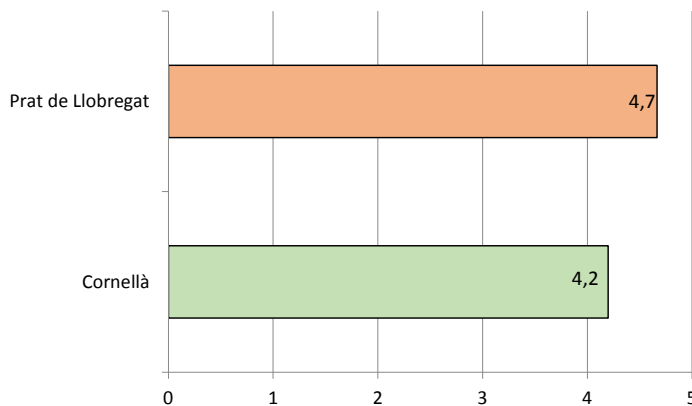
“Yo me había planteado trabajar pero a lo mejor yo, en mi mente, pensaba, “bueno pues si me sale un trabajo de limpieza o me sale un trabajo...” cosas que más o menos yo sé hacer, pero claro esto de administrativa, que, no sé, no me imaginaba nunca que yo iba a llegar hasta aquí. [...] porque eso de... secretaria, administrativa, todo eso sí que siempre me ha gustado pero claro yo nunca he pensado “no creo, porque eso es muy difícil”. Y una vez que estoy aquí veo que soy capaz, estoy capacitada para eso, para trabajar, para hacer muchas más cosas.” (Participante, El Prat).

“Me siento más segura. [...] también me mantengo más ocupada, conozco otro tipo de gente, otras opiniones... [...] ahora, hago mis propias cosas sola, ósea, ahora nadie tiene que estar conmigo o acompañándome, sino que sola ya puedo... puedo... cómo te explico... puedo, ehm... puedo, no sería defenderme, ... desenvolverme mejor” (Participante, Cornellà de LL.).

“La timidez la estoy trabajando [...] Porque no soy mucho de hablar tampoco. Y este... y también a nivel de... de la confianza también.” (Participante, Cornellà de LL.).

Gráfico 4.8. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre la siguiente frase:

Gracias al proyecto ha mejorado mi autoestima

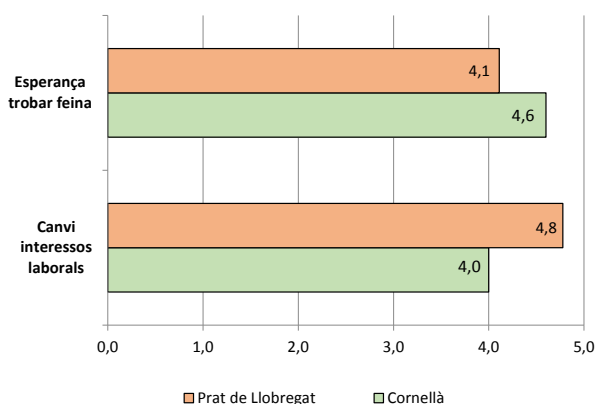


Las respuestas del cuestionario administrado a los participantes en la línea de la información captada en las entrevistas. En la mayoría de participantes sus intereses y expectativas laborales han cambiado debido a la influencia del proyecto (ya sea por la formación, el proceso de tutorización o la experiencia laboral que han tenido). En este sentido toma mucha relevancia el cambio de expectativas de cara al futuro laboral gracias al proyecto. El impacto del programa parece muy significativo en crear expectativas positivas de futuro (esperanza) de cara a tener trayectorias laborales más exitosas.

Gráfico 4.9. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre las siguientes frases:

Gracias al proyecto he cambiado mis intereses a la hora de buscar un empleo

Tengo más esperanza de encontrar trabajo en el futuro después de haber participado en el programa




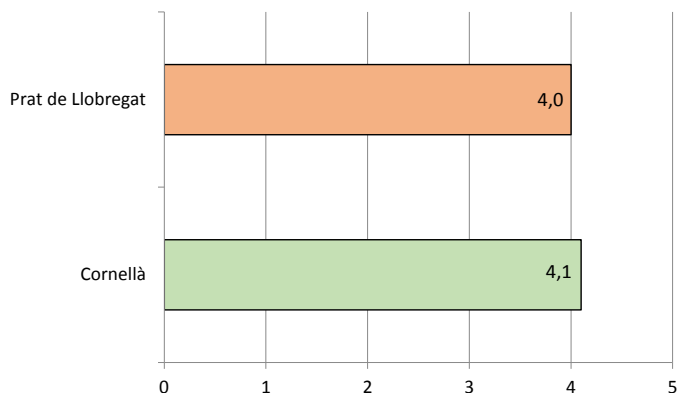


Mejora económica del hogar: El sueldo ha supuesto una mejora sustancial para la mayoría de hogares. Sin embargo, no todos los perfiles tienen las mismas cargas de gasto y en algunas no ha supuesto un cambio muy significativo (debido a que no estaban en una situación de vulnerabilidad económica). Los que más han valorado la parte de los ingresos han sido aquellos que tienen cargas familiares, y los que menos los que eran dependientes previamente. Los datos del cuestionario final también muestran disparidad en el impacto del cambio de ingresos que ha supuesto el sueldo del proyecto. Sin embargo, una mayoría han respondido que la situación económica de su hogar ha mejorado mucho con el sueldo del proyecto.

Gráfico 4.10. Grado de acuerdo y desacuerdo (0 nada de acuerdo - 5 muy de acuerdo) de los participantes sobre la siguiente frase:

Con el sueldo del proyecto la situación económica de la casa ha mejorado mucho



- 
Desarrollo del capital social de los jóvenes: La experiencia del proyecto ha favorecido en cierto grado el capital social de los jóvenes. Han encontrado nuevas amistades entre los compañeros del proyecto, pero algunos casos han destacado especialmente las relaciones que han establecido en el lugar de trabajo. Para algunos también han sido una fuente de construcción de pautas para formarse y aumentar la empleabilidad. En algunos casos más extremos, ha representado la primera oportunidad de entrar en nuevas dinámicas con otras personas y entorno más allá de las familiares (se ha dado en algunos casos de chicas inmigrantes o de etnia gitana).

“Es que cuando sólo estaba en mi casa sólo mi familia, y sólo [no se entiende], entonces [no se entiende] y ahora he conocido a mucha gente de verdad, y es como... Y esto crees que te ha ayudado a ti a... Sí sí sí, mucho, muchísimo. Me ha ayudado de verdad. A saber, bueno, saber un poquito más al mundo [no se entiende] y todo. Porque siempre cuando estás en un [no se entiende] con tu familia y tus amigos, es como estás cerrado [no se entiende] pero después cuando sales así no... es más mejor, sí, conocer a gente” (Participant, Cornellà de LL.)

“Todavía tengo contacto con los de la empresa, como amigos Súper bien, la verdad es que sí, el trato con los compañeros genial luego también había otra

chica que trabajaba allí en XXXX, mi mentora, nos vemos cada dos semanas. [...] Pues, ella me ayuda en lo que yo quiera, hablo con ella “mira me pasa este problema, me pasa el otro” pero donde más estamos centradas es en los estudios.” (Participant, Prat)

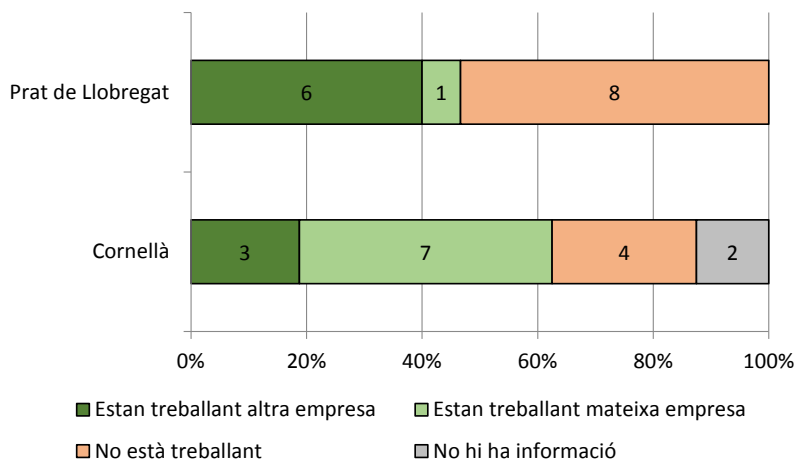
- **Fortalecimiento de la red-entorno:** Se ha dado a conocer el proyecto y eso ha sido muy positivo, tanto para las familias de los participantes, que lo ven con muy buenos ojos, como para otras familias, servicios municipales (sobre todo servicios sociales) o escuelas (algunos de los jóvenes habían pasado por escuelas del barrio, abandonando los estudios prematuramente, y ahora ven que estos jóvenes están retomando los estudios gracias a este proyecto).

Resultados Ex-post

Para acabar de complementar los resultados de la evaluación, presentamos a continuación los diferentes elementos que se han podido extraer del análisis ex post del programa. Es decir, responder a la pregunta de: ¿cuál es la situación de los participantes unos cuantos meses después de la finalización del programa ?.

El primer indicador de interés es saber si los jóvenes que han participado en el programa, y que previamente no trabajaban, si después de pasar por el proyecto han podido encontrar trabajo o no. Aunque para hacer una evaluación más exhaustiva del impacto debería analizar las trayectorias laborales y formativas a lo largo de más tiempo, los resultados son bastante indicativos. Después de 6 meses de finalizar el programa, el Prat de Llobregat 4 jóvenes los que acabaron el programa completo están trabajando en empresas que no son donde hicieron la estancia, 2 más en otras empresas de los que no finalizaron el programa (pero habían participado en más de la mitad del programa), y 1 está trabajando para la empresa donde había hecho la estancia previamente. Es decir, que de los 15 participantes del Prat de Llobregat que hicieron la mayoría del proyecto o lo completaron, cerca del 50% están trabajando 6 meses después de finalizar el programa. En el caso de Cornellà de LL. los resultados son aún más positivos. Después de 3 meses de finalizar el programa, en Cornellà de LL. el 62,5% de los participantes que llegaron a completar el programa están trabajando (3 a una empresa que no era la misma donde hicieron la estancia, y 7 donde hicieron la estancia).

Gráfico 4.11. Número de jóvenes que están trabajando después de finalizar el programa Joven Valor (6 meses Prat y 3 meses Cornellà de LL.)



Las entrevistas realizadas posteriormente a la finalización del programa Joven Valor han servido para consolidar algunas de las percepciones, resultados e impactos que ya se habían detectado durante el programa. El valor añadido de esta información es que las percepciones del impacto del programa ya no están sujetos a las dinámicas del proyecto. Una vez fuera, los jóvenes se enfrentan a las vicisitudes del mercado laboral con las propias herramientas y las adquiridas durante el proyecto. En este sentido, a continuación se muestran los dos impactos detectados de forma más frecuente en los jóvenes entrevistados meses después de la finalización del programa. Aunque hay otros impactos que a nivel más individual se han producido, estos serían los más significativos y detectados de forma mayoritaria:

Impacto 1.

Cambios de objetivos, trayectorias y expectativas de los jóvenes

Tal y como ya se había detectado durante el proyecto, la mayoría de jóvenes que han participado en el programa Joven Valor han mostrado un cambio en sus orientaciones vitales en referencia a la formación y las expectativas laborales. Nos encontramos casos en que la participación en el proyecto (ya sea por la influencia de las tutoras, los compañeros en la empresa, o de la propia evolución durante el proyecto) ha provocado que los jóvenes se cuestionaran algunas de las orientaciones que tenían antes de entrar en el programa. Han cambiado objetivos y expectativas hacia una mejora de su currículum formativo, mejorar competencias, así como desear trabajar

en ámbitos laborales que hasta el momento no habían pensado. Este cuestionamiento ha derivado en algunos casos volver a estudiar para mejorar el nivel educativo, a ver factible la combinación de estudiar y trabajar, o trabajar en sectores diferentes y con más valor añadido.

“Me dijo mi tutora que siguiera con más niveles para no quedarme ahí encasillado y preguntando miré y se ve que tiene que salir la parte dos de auxiliar administrativo y ya me he apuntado en lista para cuando salgo poder incorporarme. De todos modos estoy mirando otros cursos que pueda seguir...son bastante renovantes” (Participante, Cornellà de LL.)

“Por ejemplo yo antes mi prioridad era estudiar para llenar lo más posible mi currículum para de ahí buscar trabajo, ahora por ejemplo con el proyecto he visto posible el hecho de, teniendo una formación que tiene peso por decirlo de algún modo, estudiar pero al mismo tiempo intentar acomodarlo con el trabajo para hacer las dos cosas al mismo tiempo. [...] la orientación que me han dado, como me la han planteado hace que vea posible estas opciones básicamente” (Participante, Cornellà de LL.)

“Yo no tenía pensado estudiar administración pero al hacer este curso de administración y al ser administrativa he aprendido que a lo mejor yo puedo, pues hacer de administrativa. Nunca me lo había planteado, en verdad” (Participante, Cornellà de LL.)

“Cuando lo pruebas te das cuenta de muchas cosas y de la capacidad que cada uno tiene, y yo la verdad es que me fue bien lo que hacíamos por la tarde de estudiar porque también refrescaba la mente, no sé a mí me gustó la verdad. [...] Me gustaría terminar la ESO y terminar la ESO pero si no encontrara por causalidad o por lo que sea me gustaría hacer...ahora no me sale. [...] Me gustaría hacer integración social o algo así” (Participante, El Prat)

El impacto es más visible en los jóvenes que tienen menos nivel educativo, los que menos competencias de partida tenían y menos experiencia laboral. Para los demás perfiles, el impacto no es tan evidente, aunque valoran muy positivamente la mejora curricular al poder tener un certificado nuevo formativo y poder tener más experiencia laboral.

Impacto 2.

Mejora de las competencias laborales y cambio de actitudes personales

El otro impacto detectado de forma significativa del programa Joven Valor es el efecto que ha tenido en las competencias laborales de los participantes, así como en las habilidades no-cognitivas (como tener menos vergüenza para hablar en público, ser más comunicativo, tener más confianza, etc.). El paso en el programa ha provocado en la mayoría de sus participantes un cambio de actitudes y de mejorar de las competencias que les ha posicionado de forma más eficiente a la hora de buscar un trabajo, poder conseguirla y desarrollarse en ella de forma exitosa. Esta mejora depende en gran medida de las carencias de partida que llevaban los jóvenes, y del acompañamiento constante característico del programa. Durante el programa se tienen en cuenta las carencias, opciones e intereses de los jóvenes de tal manera que la mayoría ha podido mejorar y orientarse de forma más específica. Algunos ejemplos de mejora competencial de forma transversal son la mejora a la hora de realizar un currículum vitae, mejorar el lenguaje formal y mejorar las competencias relacionadas con la ofimática y las tareas administrativas.

“El currículum ya lo tenía hecho porque en su momento nuestro tutor principal nos ayudó a hacer el currículum, nos dijo como diseñar una carta de presentación... entonces ya a partir de ahí pues nos encargamos de rellenar, poner lo que pensamos, como lo pensamos y básicamente podría decir que está hecho. Sí que voy actualizando de tanto en tanto el currículum pero por lo demás, básicamente... yo por ejemplo cuando busco trabajo en infojobs y bueno esperar a que... justamente me paso que en la mañana subí el currículum y ya fue a las cinco de la tarde que me contactaron para el día siguiente. Entonces yo pienso que también es un poco de suerte, alguna por ejemplo para escribir o en plan para que sea más desarrollado lo que responder o en algunos cuestionarios, pregunto a mi madre porque es la que tengo en ese momento conmigo pero de ahí todo guay. Sobretodo más por el tema de palabras, que sea más profesional como lo escribes.”
(Participante, Cornellà de LL.)

“Entrevistador ¿Tú personalmente te sientes más preparado para trabajar?”

Muchísimo, sí, ya te digo el hecho de todo lo que nos han enseñado, las experiencias que nos han vivido da mucho refuerzo personal y profesionalmente.”(Participante, Cornellà de LL.)

En términos más vinculados a la mejora de las habilidades no-cognitivas, se detectan casos frecuentes de la mejora en la relación de los jóvenes con su entorno, la mejora de la comunicación con los demás, perder el miedo y la vergüenza de hablar en público o pedir las cosas, así como coger confianza (creer en uno mismo y sus posibilidades) para poder realizar los propósitos que se planteen.

“Pues he mejorado, mentalmente. Yo veo que he mejorado que a lo mejor antes no sabía expresarme mucho, yo era... como en una burbuja yo no salía más afuera y a lo mejor me decían algo y no lo entendía y ahora sí, he aprendido a expresarme con la gente, a relacionarme más, a ver que también hay más cosas fuera de tu burbuja. Para mí sí que he mejorado bastante. [...] He aprendido más a moverme y a buscar el trabajo que me guste a mí, porque antes sí que es verdad, claro como yo no tengo estudios, yo no tenía formación, lo que buscaba que era, limpieza que era lo más fácil. Y eso también en “Joven Valor” me ayudó a no tener tanto miedo, porque yo siempre buscaba de limpieza, de monitora, cualquier cosa. Cuando a mí me dijeron que me iban a poner aquí de administrativa me dio como nervios de decir “yo nunca lo he hecho” pero no, luego... eso también es como que se rompe una cadena y subes un peldaño más. A mí me fue bien.” (Participante, Prat)

“Yo creía que eso no lo iba a hacer en mi vida y al final me gustaba, pero pensaba “parece que necesitas muchas cosas, seguro que yo no” y luego cuando ves la realidad, ves que sí, que puedes hacer muchas más cosas y la verdad es lo que te motiva, ver que tú puedes.” (Participante, Prat)

“El tener más, más confianza en mí misma, es que no sé cómo decirlo, si más confianza en mí misma, tener más experiencia... estuvo muy bien la verdad. Cuando estaba haciendo las prácticas estaba muy bien.” (Participante, Cornellà de LL.)

“yo antes de empezar aquí yo que sé que eso que como que me daba miedo hacer el ridículo por el no, yo sabía que él no me iba a echar abajo pero ahora que veo que hay gente que le dicen constantemente que no, digo “si me dicen que no pues otra vez será.” (Participante, Cornellà de LL.)

“Soy una persona más social yo antes lo era pero no era tanto, yo hasta mi misma me quedo flipada porque digo “yo no hablaba tanto con la gente como hablo ahora” pero es porque claro, en un hotel te preguntan, te

hablan, tienes que relaciones mínimas en plan de...sabes cómo cuando ves a alguien todos los días y le dices “buenos días” y al final acabas preguntándole como está tu prima, pues ya está [...] Esto me ha dado más tranquilidad y seguridad.” (Participant, Cornellà de LL.)

“Cuando empecé el proyecto en las clases yo me daba cuenta que lo entendía lo que explicaba la profesora yo lo entendía y a lo mejor hacían tipo test examen y lo aprobaba todo entonces yo decía “tampoco es tan difícil, es poner un poco de interés” y de cambiar un poco tu mente. El miedo siempre lo vas a tener pero te tienes como esforzar un poco, pero eso fue lo que me hizo cambiar, porque yo entré con mucho miedo y luego acabé, pues súper bien.” (Participant, Prat)

“Por ejemplo hacíamos trabajo que teníamos que exponerlos delante de nuestro compañeros y yo soy muy vergonzosa y yo eso no lo hubiese hecho pero con ayuda y eso, sí. Me ayudaba en ese sentido a exponer más, abrirme y a tener más confianza a lo mejor”. (Participant, Cornellà de LL.)

5. CONSIDERACIONES FINALES

La evaluación de esta primera experiencia del programa Joven Valores ha permitido detectar elementos de gran importancia en su diseño, el funcionamiento y el impacto que ha tenido en sus participantes. De los diferentes objetivos planteados se ha podido observar que los que se han obtenido más evidencias de logro son los relacionados con dar nuevas oportunidades a los jóvenes tanto a nivel formativo como de acceso al mercado laboral. En otros objetivos planteado inicialmente, como “reducir el déficit de mano de obra en determinadas ocupaciones relacionadas con las TIC, puestos de trabajo” verdes “, y promover oportunidades de contratación km0” o “prever actitudes perjudiciales para los jóvenes como el acceso a las drogas, absentismo escolar, delincuencia, etc. “no encontramos evidencias de impacto del programa.

El programa tiene incidencia más allá de la duración del programa ya que se ha podido ver que los hábitos, las actitudes y las expectativas orientadas al mercado laboral y la formación han cambiado en gran medida en muchos de los participantes. Sin embargo, esta incidencia no es igual para todos los participantes y depende en gran medida del background que tiene cada uno. Los resultados y el impacto del programa varía según el perfil de los participantes, siendo más intenso en perfiles con niveles más bajos de estudios alcanzados, con poca o nula experiencia laboral y que no tengan muy claro cuáles serían las próximas pasos para mejorar su situación vital. En estos perfiles, el programa tiene un impacto evidente. Si no cumplen estos perfiles el impacto puede ser menor. Otro impacto que positivo detectado en algunos casos es la relación de estos jóvenes con personas trabajadoras de las empresas que establecen una relación personal con estos jóvenes y se implican en su integración social.

En cuanto a las empresas, la mayoría de responsables encuestados han declarado que el proyecto de Joven Valor ha cumplido las expectativas que tenían. Algunos

porque han encontrado que la colaboración con Fundesplai ha ido muy bien, otros porque tenían la necesidad de buscar alguien joven para determinadas tareas y que ha respondido positivamente, otros han mostrado la intención de contratar a los jóvenes después de los programas, y otros de poder dar una oportunidad laboral a jóvenes sin experiencia para que adquieran hábitos de trabajo.

Tanto los representantes de las empresas como los jóvenes participantes han destacado en su valoración el trabajo de las coordinadoras del proyecto para su buen funcionamiento. Otros elementos muy bien valorados por los participantes han sido los elementos que giran en torno a la consecución de competencias, el aprendizaje y adquisición de hábitos y actitudes beneficiosas para la inserción laboral. Asimismo, tanto en las encuestas como en las entrevistas se han encontrado un alto impacto en la mejorar su seguridad y autoestima personal. Algunos han destacado que han mejorado habilidades no-cognitivas como hablar en público, comunicarse mejor, tener menos vergüenza, etc., que ha reforzado la confianza en uno mismo de cara a intentar alcanzar sus metas.

También se ha detectado una mejora económica en los hogares donde viven estos jóvenes. Especialmente en los hogares más vulnerables, los ingresos que proporciona el programa tienen una incidencia capital. Sin embargo, los participante, incluso en los hogares más empobrecidas, valoran mucho más la oportunidad de mejorar sus competencias formativas-laborales, tener la posibilidad de obtener un certificado de estudios, y ganar experiencia laboral (a veces en sectores que no habían pensado que se dedicarían más) que la mejora económica. En este sentido, el programa Joven Valor abre un abanico de posibilidad tanto formativas como laborales que algunos de los participantes no habían llegado a pensar (especialmente en las chicas). También se debe tener en cuenta que en esta edición, en los dos municipios participantes, los perfiles de los dos grupos han sido muy diferentes. Un más heterogéneo en los perfiles de los participantes (por origen, nivel educativo y situación económica del hogar) y el otro mucho más homogéneo y de etnia gitana (que pueden desarrollar dinámicas y comportamientos a veces poco extrapolables a grupos de jóvenes de otros perfiles). En este sentido sería importante poder contrastar los resultados de esta evaluación con futuras ediciones para confirmar los resultados que se han dado.

Como resultados destacados de esta primera edición se debería tener en cuenta prácticamente la totalidad de los jóvenes que participaron en el programa de Cornellà de LL. completaron el programa (16 en total), tanto la formación establecida como la experiencia laboral. En cambio, en el caso de Prat de Llobregat sólo lo lograron 7 jóvenes. Los perfiles de los jóvenes es muy importante para que estos resultados sean

completamente satisfactorios en los territorios donde se implementa el programa. Se podría interpretar que juntar jóvenes con perfiles muy homogéneos, con niveles altos de vulnerabilidad, pueda hacer aumentar la probabilidad de no completar el programa. Pero esta conclusión puede ser prematura y errónea debido a que el perfil más homogéneo tiene unas características muy concretas (son de etnia gitana) que puede sesgar los resultados. Como se puede ver en el caso del Cornellà de LL., los perfiles más vulnerables cumplen el programa, y éste acaba teniendo un impacto significativo en sus trayectorias, actitudes y comportamientos relacionados con la formación y el mundo laboral. Así pues, se debería seguir apostando prioritariamente por perfiles con escasa formación y experiencia laboral, así como en una situación de cierta vulnerabilidad, para terminar de corroborar estas evidencias. El otro resultado más relevante es lo que se ha podido obtener una vez a pasado unos meses después del programa. Cerca del 50% de los participantes en el Prat de Llobregat que acabaron la parte formativa e hicieron una parte o completamente la laboral están trabajando 6 meses después de finalizar el programa (en este grupo se debe tener en cuenta que hay bajas por embarazo). En el caso de Cornellà de LL. los resultados son aún más positivos. Después de 3 meses de finalizar el programa, en Cornellà de LL. el 62,5% de los participantes que llegaron a completar el programa están trabajando. Teniendo en cuenta la situación en que se encontraban antes del programa y las dificultades que tienen este perfiles de tener un trabajo actualmente, parece evidente que el programa sirve de palanca para impulsar las trayectorias laborales de estos jóvenes. Estos resultados también vienen corroborados por las percepciones y discursos de los propios jóvenes entrevistados.

Para finalizar esta evaluación se presentan algunos elementos que han surgido a lo largo del trabajo de campo y el análisis como elementos a tener en consideración en futuras ediciones del programa Joven Valor.

5.1. Fortalezas, elementos de mejora del programa y recomendaciones

- **Trabajo en red en todo el municipio:** Es importante la implicación de diferentes servicios y entidades municipales para el desarrollo exitoso del programa. Tanto para iniciar adecuadamente el proyecto, como para ayudar a seleccionar el perfil de jóvenes de cada municipio. Hay que considerarlo un proyecto de ciudad y, por tanto, que todos los departamentos y servicios lo conozcan y lo apoyen. También es importante la implicación de otras entidades del municipio que puedan ser de ayuda a la hora de establecer contactos y facilitar el desarrollo del proyecto desde su inicio. También es importante para la preparación de las infraestructuras necesarias y el material que requieren las actividades formativas. En el caso de Cornellà de LL. se produjeron algunos momentos de cierta deficiencia en esta ámbito que no permitió realizar las clases con ordenadores con buenas condiciones (cambiaron de lugar en más de una vez, se encontraron con sistemas operativos no compatibles con los programas que querían utilizar, y la temperatura en algunas aulas no era satisfactoria).
- **El trabajo en red también es importante al finalizar el proyecto.** Es importante no dejar que los jóvenes terminen el proyecto de golpe una vez este finalice. El trabajo previo que se pueda hacer, antes de terminar, donde se enseñen toda una serie de habilidades para buscar trabajo y enfrentarse ellos solos en el mundo laboral es muy relevante. También mostrarlos otros servicios o entidades del barrio donde se puedan dirigir para encontrar asesoramiento una vez terminen el proyecto y se les pueda hacer cierto seguimiento. En este sentido, los resultados muestran como en un número mayoritario el seguimiento y acompañamiento con los jóvenes a facilidad que continuaran trabajando o encontraran un nuevo trabajo.
- **Uno de los puntos fuertes del proyecto es el acompañamiento que realizan las tutoras/coordinadoras durante todo el proyecto.** Los jóvenes no sólo reciben una formación específica y cogen experiencia laboral, sino que se realizan sesiones de tutorización, tan grupales como individuales, que sirven para trabajar aspectos que van surgiendo a lo largo de este periodo. Los jóvenes se

sienten más acompañados cuando les surgen inquietudes, problemas familiares, o para resolver conflictos, apoderarse de cara al futuro y mejorar la autoestima. En el caso de El Prat este seguimiento ha sido muy intenso y seguramente poco reproducible en proyectos de mayor envergadura o en otros contextos.

- **La implicación del ayuntamiento es de especial relevancia a la hora de contactar y establecer el vínculo con las empresas**, ya que presentó el proyecto “de la mano” del Ayuntamiento facilita la entrada. Se calcula que desde que se ha establecido el primer contacto hasta que cierran el convenio pueden pasar unos dos meses de media. Por ello, es importante empezar a localizar a las empresas incluso antes de seleccionar a los jóvenes participantes. Tener hecha todo este trabajo antes del inicio de los jóvenes en el proyecto facilitaría su incorporación y evitaría retrasos que pueden perjudicar el buen funcionamiento del proyecto.
- Es importante tener cierta **flexibilidad** para adaptarse a cada grupo. Esto ha mostrado algunos aciertos, como por ejemplo empezar un mes más tarde el trabajo a las empresas en el Prat de Llobregat. Esto ha permitido, por un lado, trabajar en la formación aspectos de habilidades sociales y personales antes de incorporarse a la empresa y, por otra parte, conocer mejor a los jóvenes por parte de las tutoras y encontrar, así, la empresa adecuada para cada uno de ellos / as. Este elemento también puede ser especialmente importante en la formación de cara a plantear diferentes itinerarios (pe auxiliar administración, hostelería, monitores de tiempo libre, etc.) y que sean flexibles para ajustarse a los perfiles de participantes según sus aptitudes, carencias y orientaciones, y también según la oferta laboral del entorno. Por el contrario, esta mayor flexibilidad por suponer un mayor coste (requiere más recursos humanos y económicos), lo que lo puede hacer inviable. Asimismo, algunos participantes han agradecido tener compañeros que tuvieran más competencias para darles una mano.
- **El trabajo previo para conocer mejor a los jóvenes también puede servir para hacer un “periodo de prueba”** y asegurarse, así, que están suficientemente motivados antes de hacer el contrato con la empresa. De este modo, si no superan el periodo de prueba pueden ser sustituidos por otros participantes y así garantizar resultados óptimos de tasa de finalización del proyecto.
- Para lograr el certificado de profesionalidad no se requiere tener unos estudios mínimos. No obstante, debido a algunos problemas con los que se han encontrado en el Prat de Llobregat (dificultades lectoras o de escritura de los jóvenes,

dificultades de reflexión ...) sería interesante tener en cuenta un mínimo de estudios (como la ESO) o competencias por una mayoría del grupo. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que esto supondría la posible exclusión de los perfiles con mayores carencias y podría ir en contra del planteamiento del programa.

- **Diversidad de jóvenes:** La apuesta por un grupo más heterogéneo que homogéneo parece tener mayores beneficios para las dinámicas entre los compañeros, especialmente si no se conocen previamente. La comparativa entre el proyecto de Cornellà de LL. y El Prat de Llobregat muestran algunos resultados en este sentido. Es importante tener en cuenta que hay cierta correlación en tener niveles más elevados de estudios y no estar tan satisfecho con la oferta formativa. En este sentido, es importante que los perfiles de los participantes sean en cierto grado heterogéneos pero que no tengan niveles formativos alcanzados muy desiguales entre ellos, para garantizar dinámicas de aprendizaje y de interés similares entre los participantes. Tener participantes con niveles educativos elevados o con experiencias laborales puede no estar alineado con la propuesta del proyecto que plantea dar una primera oportunidad a jóvenes con perfiles vulnerables y con menos probabilidades de acceder al mercado laboral.
- **La búsqueda de profesores adecuados a los perfiles de los jóvenes** ha sido muy importante para desarrollar las dos pruebas piloto, ya que, como se vio en el Prat de Llobregat, si no son profesores con una cierta vertiente social, no acaban de encajar con los alumnos y dificulta la práctica docente y relacional con el grupo.