

RECOMENDACIONES PARA LOS PRIMEROS 30 DÍAS DE LOS JÓVENES BECARIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

RECOMENDACIONES PARA LOS PRIMEROS 30 DÍAS DE LOS JÓVENES BECARIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO



LA RESILIENCIA ES MÁS QUE RESISTIR,
ES TAMBIÉN APRENDER A VIVIR

Boris Cyrulnik, La maravilla del dolor

Esta guía rápida tiene como fin apoyar y facilitar la incorporación e integración exitosa de los jóvenes becarios en el centro de trabajo que se elija en el contexto del programa Jóvenes Construyendo el Futuro.

A manera de presentación

Años sesenta. Ciudad de México. Un niño corre a su casa después de haber estado jugando fútbol en la calle. Cuando entra ve a su padre charlando con unos amigos. Éste lo llama y, cuando se acerca, lo abraza, lo sienta en sus rodillas y se dirige a todos los presentes: “¡Les presento al futuro máximo goleador de la liga mexicana de fútbol!”

Una vez retirado de su exitosa carrera futbolística, Hugo Sánchez reconocía en una entrevista que quizá logró todo lo que logró porque... ¡su padre lo había dicho! Las palabras que transmiten afecto y seguridad sanan, literalmente: no sólo tienen poder constructivo, sino también curativo.

Los primeros días del becario en un centro de trabajo adscrito a Jóvenes Construyendo el Futuro son fundamentales para que el joven se integre de forma exitosa, permanezca en el programa y lo concluya satisfactoriamente un año después. Esta experiencia puede, y debe, comenzar un cambio positivo, enriquecedor y definitivo en su vida personal y laboral.

Tal vez más que las actividades, lo que puede marcar una diferencia significativa con los jóvenes becarios es el interés genuino y la empatía, el diálogo y la generación de un clima de confianza, aceptación, respeto y apertura. Desde luego, todo esto debe suceder en el marco de los principios, los valores, la cultura, los códigos y los parámetros de cada centro de trabajo.

De esta manera, si las primeras semanas del programa se destinan a un proceso de adaptación, integración y conocimiento del entorno, habrá mejor disposición por parte del becario y se generará un ambiente propicio para el aprendizaje y la colaboración. Además, se abrirán canales de comunicación y se establecerá un vínculo positivo entre tutores y jóvenes becarios. Dado el alcance del programa, también habrá un efecto favorable en todo el centro de trabajo, porque la responsabilidad social de una empresa se construye a partir del compromiso de cada uno de sus colaboradores con su comunidad.

Por estas razones hemos preparado una guía rápida. El propósito es que esta herramienta sirva como una lista de verificación de elementos que facilitarán la incorporación y la integración de los becarios a su programa de capacitación en el centro de trabajo. La lista es indicativa, no exhaustiva.

Consideramos como base un período de cuatro semanas consecutivas en la secuencia de las actividades que se proponen. Dadas las diferencias de tamaño, cultura organizacional y giro de las empresas que participan en el programa, los programas de inducción serán más breves en algunos casos y más extensos en otros. Por tanto, la estructura de los primeros días puede variar de acuerdo con las necesidades de cada empresa, las condiciones específicas del espacio de trabajo y las características de los becarios.

La estructura general y las fases sugeridas por semana se muestran en la siguiente secuencia:

SEMANA1

Recepción y bienvenida

SEMANA2

Planeación con el tutor

SEMANA3

Familiarización con las funciones

SEMANA4

Ajustes y coevaluación

SEMANA1

Recepción y bienvenida

PROPÓSITO:

Familiarizar al becario con el ambiente del centro de trabajo, identificando la ubicación física, las formas y métodos de comunicación, el código laboral, de vestimenta, la normativa y protocolos aplicables.

1.Recepción del becario por parte del responsable del centro de trabajo

- a.Aplicación de instrumentos o pruebas de aptitud y confianza. Los lineamientos prevén que la empresa puede aplicar las evaluaciones y los criterios específicos que requiere cada espacio de trabajo, antes del proceso denominado "validación", tanto del becario como de la empresa.
- b.Revisión del perfil y de antecedentes escolares y laborales (si los hubiera).
- c.Entrevista de validación mutua (becario y empresa).

2.Inducción a la empresa (puede ser la presentación que se utiliza para todo el personal o una específica para los nuevos jóvenes becarios). Se sugiere una introducción general y un recorrido por el espacio físico para mostrar, por ejemplo, la ubicación de los accesos, las diferentes áreas de trabajo, los lugares de aseo y las áreas de alimentación o descanso. Igualmente, se puede narrar la historia de la empresa y presentar su ideario, principios y valores.

3.Revisión del reglamento y de las condiciones de capacitación específicas para el becario. Conviene verificar que la normatividad se haya comprendido plenamente.

4.Asignación del lugar de trabajo.

5.Entrega de equipo y resguardo (si aplica).

6.Presentación al grupo de trabajo y compañeros. Es especialmente recomendable que se realice una dinámica de integración breve con el equipo cercano de trabajo con el cual colaborará el becario.

7.Presentación del tutor y del responsable o enlace del centro de trabajo. Se deberá llevar a cabo una sesión introductoria con el tutor, con la finalidad de que ambos se conozcan y establezcan canales de interrelación.

8.El viernes de esta primera semana se deberá tener una sesión breve pero formal de preguntas y respuestas con el joven becario para verificar la comprensión de los temas que se hayan tratado.

SEMANA 2

Planeación con el tutor

PROPÓSITO:

Establecer una interacción directa y empática con el tutor, definir los alcances y las características del programa de capacitación y realizar los ajustes necesarios.

1. Sesiones de planeación con el tutor

- Expectativas, deseos, necesidades y aspiraciones. Conocer bien al joven, poner altas expectativas en su desempeño, aceptarlo y crear un clima de confianza son elementos clave para que el becario permanezca en el programa y retome la vida académica.
- Identificación de los principales intereses, habilidades, áreas de oportunidad y desafíos a partir de una o varias entrevistas, instrumentos exprofeso o elementos específicos que defina el tutor.
- Diseño del plan de capacitación personal a 12 meses. El tutor y el becario definirán de común acuerdo las principales actividades, el horario de capacitación dentro del espacio de trabajo y los tiempos de estudio, trabajo independiente, práctica, alimentación e instrucción teórica, si la hay.
- Continuidad educativa. Una de las principales causas de abandono escolar es la falta de motivación y de sentido práctico de los estudios formales. El programa JCF es una gran oportunidad para que los jóvenes becarios se reinserten en esquemas semiescolarizados o abiertos para dar continuidad a su preparación académica. El tutor puede impulsar de manera significativa esta nueva oportunidad enfatizando que es uno de los objetivos del programa. Durante el proceso de planeación, conviene considerar el tiempo que se dedicará a ello.

2. Lectura de los documentos base de la empresa como manuales de puesto, manuales de equipo, instructivos y otros materiales que se consideren pertinentes. Se debe asegurar la comprensión de los procedimientos antes de que el becario empiece a desempeñar sus funciones.

3. Sesiones con el tutor para resolver dudas sobre los documentos de la empresa y su normatividad.

SEMANA 3

Familiarización con las funciones

PROPÓSITO:

Identificar los procesos clave de las funciones que se asignen al joven becario mediante la observación de un empleado experto, recibir retroalimentación oportuna y verificar los pasos que se deben seguir para desempeñarse con éxito.

1. Observación sistemática de una persona que realice la función. Mediante una pauta de observación, se sugiere que el becario acompañe a un experto (proceso de *job shadowing* o trabajo en la sombra). Así, el observador/becario adquirirá los conocimientos esenciales de cómo actuar o qué hacer según las situaciones que se vayan presentando. Éste es un método de integración y aprendizaje muy efectivo, ya que la mayoría de las personas aprendemos por medio de la imitación. ¿Qué mejor que aprender de quienes ya ocupan el mismo puesto de trabajo? Las empresas que ya aplican este método de capacitación han tenido excelentes resultados, por lo que usarlo en el programa JCF es altamente recomendable.

2. En sesión con el tutor, revisión del proceso de observación de las funciones que desempeñará el becario; éste es un espacio para expresar dudas, preguntas y reflexiones.

3. Este ciclo de “trabajo en la sombra” puede extenderse el tiempo que el tutor considere necesario hasta obtener el grado de habilidad o competencia que se requiera para ejecutar la función encomendada. El ciclo se repite en este orden: observación, análisis, reflexión y nueva observación.

4. El becario inicia formalmente su función en el tiempo que para ello se asigne, guiado en todo momento por el tutor y bajo la supervisión de un superior.

5. Retroalimentación sobre el desempeño y el proceso de capacitación.

SEMANA 4

Ajustes y coevaluación

PROPÓSITO:

Preparar conjuntamente el primer reporte de coevaluación con el fin de señalar las áreas de oportunidad del joven becario, reforzar su autoestima y cumplir con los requisitos del programa para la continuidad de la beca.

1. Entrevista de coevaluación (tutor/becario). De acuerdo con lo establecido en los manuales y lineamientos de JCF, el tutor prepara una sesión de retroalimentación y, con base en los objetivos de la capacitación, señala los aciertos y las habilidades que se han adquirido. En esta fase es importante dar una retroalimentación que favorezca la autoestima, refuerce la percepción de logro e identifique los nuevos desafíos a superar. Esta entrevista también servirá para llenar el formato de la STPS.

2. Ajuste del programa de capacitación. En función de la evaluación y las áreas de mejora, el tutor, junto con el becario, realiza los ajustes al plan de capacitación para el siguiente mes.

3. Si el tutor o encargado del programa lo considera pertinente, puede ofrecer un espacio de reforzamiento de las políticas y los reglamentos relacionados con las características del espacio de trabajo, las condiciones de seguridad u otros aspectos específicos de la capacitación.

4. Dado que el programa contempla la evaluación del becario a su tutor, se sugiere que el tutor transmita al joven la importancia de la objetividad para dicha evaluación. Esta práctica, mes con mes, ayudará a los jóvenes a mejorar su capacidad de emitir opiniones y discriminar variables.

5. Envío de la coevaluación en la plataforma correspondiente y cierre de los primeros 30 días.

Si el programa de trabajo de estos primeros 30 días funciona adecuadamente, tanto el becario como el tutor habrán sentado las bases para un periodo largo de colaboración exitosa.

Esta capacitación es un esfuerzo inédito para muchas empresas, pero también para muchos becarios que nunca han tenido un trabajo formal. Por eso es importante aprovechar esta etapa inicial para templar los ánimos y preparar todos los elementos que ayudarán no sólo a concluir el programa en 2019, sino también a mejorarlo en los siguientes años. Estamos frente a una gran oportunidad de rescatar a nuestra juventud y mejorar con ello al país.