

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ**

**“EVALUACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DEL
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL PROJOVEN,
PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES ENTRE 16 A 24
AÑOS EN LA CIUDAD DE PIURA”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN GERENCIA
SOCIAL**

AUTOR

INGº JUAN ALBERTO JULCAHUANGA DOMÍNGUEZ

ASESORA

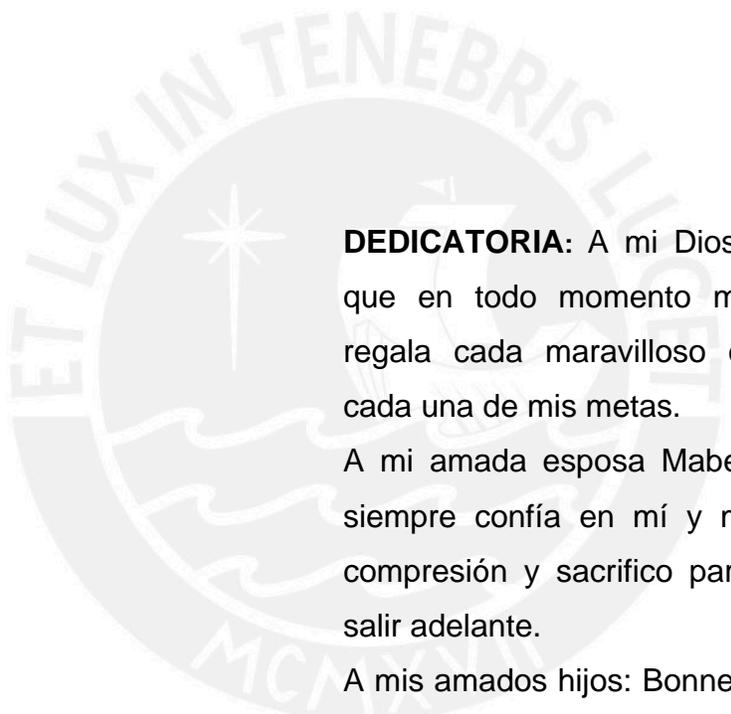
MG. MARÍA AMELIA FORT CARRILLO

JURADO

MG. MARIA MARCELA CHUECA MARQUEZ

**MG. CESAR HERNAN ZUÑIGA LOAYZA
LIMA – PERÚ**

2013



DEDICATORIA: A mi Dios Todopoderoso, que en todo momento me ilumina y me regala cada maravilloso día para cumplir cada una de mis metas.

A mi amada esposa Mabel Muñoz, porque siempre confía en mí y me da su apoyo, comprensión y sacrificio para juntos siempre salir adelante.

A mis amados hijos: Bonnee Merlhy, Yeyson Yosmar y Juan José, quienes sencillamente son la fuerza y fortaleza de mi vida.

A mis padres, Adelina y Wilfredo, porque siempre han creído y han confiado en mí y saben que soy ejemplo digno de superación y entrega para sacar adelante a la familia.

A large, faint watermark of the Pontificia Universidad Católica del Perú logo is centered on the page. It features the Latin motto "ET LUX IN TENEBRIS LUET" at the top, a central emblem with a cross and a book, and the year "MCMXXVII" at the bottom.

AGRADECIMIENTO: Mg. María Amelia Fort Carrillo, por su gran apoyo y la paciencia que ha tenido para asesorar mi trabajo; sin su ayuda no hubiese sido capaz de culminarlo, gracias de todo corazón.

RESUMEN EJECUTIVO

En el Perú, el Estado Peruano, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven, está implementando y desarrollando políticas de intervención en capacitación para jóvenes de escasos recursos económicos de zonas urbano marginales que no cuentan con posibilidades para seguir una carrera profesional.

En el marco de estas políticas y del Programa PROjoven, la investigación, ha tenido como objetivo determinar el grado de incidencia del proceso de selección de entidades de capacitación (ECAPs), estrategias de capacitación, y el currículo desarrollado del Programa PROJOVEN en Piura, en la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios de entre 16 a 24 años, así como proponer alternativas que contribuyan a elevar el nivel de inserción laboral.

Los resultados, confirman que la selección de las Entidades de Capacitación ECAPs incide significativamente en el proceso de capacitación, pues para ser considerada como tal, se evalúa: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales, con que cuentan para satisfacer las exigencias que requiere el desarrollo de los cursos. El equipo de profesionales que se encargan de la capacitación, es otro de los elementos fundamentales que se evalúa, así como el desarrollo del currículo de formación, que en el caso de Piura, está basado en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se direcciona la formación de los jóvenes beneficiarios. De otro lado, la capacitación se desarrolla a través de las fases técnica y laboral, fases que no se cumple en un 100%. La vinculación ECAPs-empresa, es un aspecto estratégico y fundamental para la inserción de los jóvenes beneficiarios al mercado laboral.

PRESENTACIÓN

Los jóvenes de escasos recursos económicos ven limitadas las posibilidades de continuar estudios superiores que ayuden a mejorar la calidad de vida de sus hogares. Muchos de ellos se dedican a trabajar en condiciones muy precarias y de sobre explotación. Esta mano de obra joven cuando consigue un empleo, no tiene posibilidades de ascender en los puestos de trabajo, porque carecen de capacitación técnica para insertarse adecuadamente al mercado laboral.

Los jóvenes son el mayor activo para el presente y para el futuro de un país, representan, también, un grupo con graves vulnerabilidades. En este sentido, el Estado Peruano, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven, viene desarrollando una política de intervención en capacitación para jóvenes de zonas urbano marginales que no cuentan con posibilidades para seguir una carrera profesional. PROjoven, en alianza con las Entidades de Capacitación (ECAPs), ofrece a los jóvenes diferentes cursos a nivel de mando medio para la adquisición de habilidades y destrezas en las ocupaciones laborales que demande el sector empresarial.

En este sentido, se ha realizado el estudio y se han determinado las estrategias que se emplean en la capacitación, los mecanismos y procedimientos de selección de ECAPs y el currículo del Programa PROjoven en Piura y cómo éstas inciden en el grado de inserción laboral de los jóvenes; estudio que ha permitido a su vez proponer estrategias que contribuyan a la inserción, bienestar y desarrollo laboral de los jóvenes beneficiados comprendidos entre 16 y 24 años. El nivel de incidencia ha sido determinado en base a una muestra representativa de los actores participantes: jóvenes beneficiarios en las diferentes convocatorias desde el año 2004 hasta el 2009, docentes capacitadores, directivos de Entidades de Capacitación (ECAPs) y representantes de empresas

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
PRESENTACIÓN	
I. INTRODUCCIÓN	09
1.1. Planeamiento.....	09
1.2. Justificación.....	11
1.3. Objetivo.....	12
1.3.1. Objetivo general.....	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Características de la inserción laboral juvenil y la economía.....	23
2.2. Problemas estructurales de Inserción.....	24
2.3. Importancia de la capacitación en los recursos humanos.....	26
2.4. Los jóvenes pobres y la capacitación en el Perú.....	28
2.5. Jóvenes en desventajas y cohesión social: educación y futuro para todos.....	29
2.6. Competencias laborales.....	31
2.7. Competencias ocupacionales.....	32
2.8. Educación y trabajo en América Latina.....	33
2.9. Los jóvenes y el mercado de trabajo.....	33
2.10. Jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y El Caribe.....	34
2.11. Experiencias en programas de capacitación juvenil: Estudio de Casos.....	36
2.11.1. Caso 1: Formación por alternancia - Un esbozo de la experiencia internacional.....	36

2.11.2. Caso 2: PROjoven: Encuentro y negociación entre la capacitación y el mercado –Uruguay.....	38
2.11.3. Caso 3: Los jóvenes, la pobreza y el trabajo – México.....	43
2.11.4. Caso 4: Educar en competencias: La experiencia de la Corporación Paisajoven – Colombia.....	44
III. DISEÑO METODOLÓGICO.....	47
3.1. Forma de investigación y estrategias metodológicas.....	47
3.2. Estrategia metodológica.....	47
3.3. Unidad de análisis.....	48
3.4. Fuentes de información.....	48
3.5. Técnicas de recolección de información.....	48
3.6. Dimensiones del estudio	49
IV. RESULTADOS.....	51
4.1. Respecto a la selección de entidades de capacitación –ECAPS... ..	51
4.2. Respecto al currículo.....	53
4.3. Respecto a las estrategias de capacitación que desarrollan las ECAPs en el marco del convenio PROjoven– ECAPs.....	57
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES.....	64
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	65
VIII. ANEXOS.....	70
8.1. Guía de Entrevistas.....	71
8.1.1. Guías de entrevista a jóvenes.....	71

8.1.2. Guías de entrevista semi estructurada para directivos.....	74
8.1.3. Guías de entrevista semi estructurada a profesores.....	76
8.1.4. Entrevista Abierta para los funcionarios del Programa PROjoven.....	78
8. 1.5 Guías de entrevista abierta para empresarios.....	79
8.2. Fotos de Beneficiarios entrevistados.....	81



I. INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO

La situación laboral de los jóvenes, es sin duda, una preocupación central para el desarrollo de América Latina, a tal punto que la disminución de este indicador es una meta consistente para la reducción de la pobreza. De manera general, se puede mencionar que en América Latina Caribe hay 10 millones de jóvenes desempleados; al mismo tiempo existen 22 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan y más de 30 millones que trabajan en la informalidad y en condiciones precarias.

Alejandro Vera, en el estudio: La formación de jóvenes para el trabajo en América Latina – CIPPEC, da a conocer que de 106 millones de jóvenes que residen en América Latina y El Caribe, 48 millones se encontraban trabajando en el año 2005 (el 45%), aunque 31 millones lo hacían en empleos precarios (29%). Por su parte, el grupo de los desocupados alcanzaba los 10 millones, completando así el 55% de la población juvenil que se considera económicamente activa. De los restantes 48 millones, dos de cada tres se encontraban estudiando, dejando un preocupante grupo de 16 millones de jóvenes que no estudian ni buscan trabajo, que representan el 15% del total. Se aprecia que un 54% de jóvenes enfrenta algún problema para su inserción laboral y social, esto es, 57 millones de jóvenes (OIT, 2007)¹. De otro lado, diversos estudios basados en la teoría del capital humano muestran que la capacitación proporciona un conjunto de habilidades necesarias para la producción de bienes y servicios y logra aumentar la productividad y, por ende, los ingresos de los individuos. En Saavedra (1997) y en Chacaltana y

¹VERA, Alejandro (2009) "Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina" – Centro de implementación de políticas públicas para la equidad y el crecimiento" – CIPPEC, Buenos Aires – Argentina. Consultado: 30 de Agosto del 2008. <http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf>

Saavedra (1999) se ha mostrado que estas inversiones, aunque no aseguran a todos los jóvenes una mayor empleabilidad en el mercado de trabajo, a los que sí logran acceder a él y culminar todas las etapas previstas para su inserción, les genera un beneficio permanente en términos de ingresos, respecto de otros jóvenes con características similares que no han recibido entrenamiento ocupacional.

En el Perú existe una oferta heterogénea de servicios de capacitación ocupacional los cuales son brindados por entidades privadas y públicas a través de programas de capacitación laboral, PROjoven, es el Programa de Capacitación Laboral Juvenil del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo objetivo es brindar capacitación gratuita a jóvenes de 16 a 24 años, de escasos recursos económicos, facilitándoles el acceso al mercado laboral a través de capacitación técnica orientada a satisfacer la demanda laboral”². Este Programa fue creado el año 1996 por el Gobierno del Perú, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y se descentralizó a la Región Piura a mediados del año 1999. En ese mismo año, en la ciudad de Piura, se instala el Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven, como alternativa de un programa especial de capacitación laboral para jóvenes de entre 16 a 24 años, y como política pública del Estado para mejorar las condiciones socio económicas de los jóvenes del quintil más pobre.

Hasta el año 2009, PROjoven, ha ejecutado 16 Convocatorias, ha capacitado a más de 2000 jóvenes, de los cuales sólo el 30% fueron insertados al mercado laboral, los resultados evidencian un alto grado de no inserción de

²MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). “Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROjoven”. Consultado: 15 de Julio de 2011. <<http://www.projoven.gob.pe>>

los jóvenes al mercado laboral, esta situación se corrobora con los resultados de los estudios realizados por el Observatorio Socio Laboral de Piura (2003), que da a conocer que existe un total de 75,807 jóvenes de entre 16 a 25 años en la Región que representan el 29% de la Población en Edad de Trabajar (PET) y su participación en el mercado laboral alcanza el 55.3%, es decir, 5 de cada 10 jóvenes se encuentra inactivos.

La situación descrita permite plantear: ¿De qué manera las estrategias de capacitación, la selección de Entidades de capacitación (ECAPs) y el currículo de formación del Programa PROjoven en Piura, inciden en el grado de inserción laboral de los jóvenes?

1.2. JUSTIFICACIÓN:

El escenario de nuestro país no difiere en demasía del panorama de América Latina y El Caribe, ya que la tasa de desempleo es del 18% en jóvenes entre 14 y 25 años; y en la Región Piura es del 22.1%³; esta cifra no es muy alentadora, por ello el gobierno central a través de diferentes instituciones públicas y privadas viene promoviendo programas orientados a promover el empleo entre la juventud.

La empleabilidad de los jóvenes en el Perú y Región Piura, requiere de estudios que permitan abordar esta problemática y que a su vez se planteen alternativas que permitan solucionar el problema.

En nuestro país como en la región Piura, todos los años egresan de las instituciones educativas miles de jóvenes con intención de ingresar al

³ MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Gobierno Regional Piura (2009). "Boletín Socioeconómico Laboral". Consultado: 12 de abril. <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/boletin_012009_osel_piura.pdf>

mercado de trabajo, para laborar como trabajadores dependientes o independientes.

Sin embargo, gran parte de ellos permanece forzosamente sin empleo por falta de oportunidades. Y muchos de quienes encuentran trabajo lo hacen bajo condiciones e ingresos no adecuados; por lo que la investigación desarrollada se justifica en el análisis en profundidad de la situación laboral de los jóvenes comprendidos entre 16 a 25 años; en el conocimiento de las estrategias de capacitación que se desarrollan; los procedimientos seguidos para seleccionar ECAPs y el currículo de formación que el Programa PROjoven ha implementado, información, que constituye el aporte teórico de la investigación y el aporte práctico son las sugerencias de estrategias para reorientar la Capacitación Laboral Juvenil, así como para contribuir a la inserción, bienestar y desarrollo laboral de tal manera que su nivel de incidencia eleve el grado de inserción laboral de los jóvenes¹.

La capacitación laboral es un proceso capaz de generar a mediano plazo desarrollo para el país, lo que significará no sólo responder a una demanda justa de la población peruana; sino que también contribuye a enfrentar los problemas de pobreza y alcanzar la igualdad de oportunidades, indispensables para construir la estabilidad social y económica en el país.

El estudio con las adecuaciones pertinentes puede servir de base para la formulación de nuevos programas de capacitación juvenil u otros de similar característica.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar el grado de incidencia de las estrategias de capacitación, la selección de ECAPs y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura, en la

inserción laboral de los jóvenes beneficiados de entre 16 a 24 años y proponer alternativas que contribuyan a elevar el nivel de inserción laboral.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- a) Analizar las estrategias de capacitación del Programa PROjoven-Piura que desarrollan las Entidades de capacitación, en el marco del convenio ECAPs-PROjoven.
- b) Describir los procedimientos, criterios y requisitos de selección que emplea el Programa PROjoven– Piura para la selección de Entidades de Capacitación (ECAPs).
- c) Analizar el Currículo propuesto y desarrollado por el Programa PROjoven-Piura y las ECAPs.
- d) Formular propuestas y/o estrategias que reorienten el nivel de incidencia en la inserción laboral de los jóvenes beneficiados del Programa PROjoven-Piura

II. MARCO TEÓRICO

La Región Piura, es una región dinámica que, en los últimos años, ha experimentado un crecimiento sostenido y por ende la generación de puestos de trabajo: Según el PEA regional del año 2010 es de 34.5%. Actualmente, la región ocupa el cuarto lugar en la producción de aves. La pesca es otra actividad que genera fuentes de trabajo. Los hombres de mar se dedican a la extracción de los recursos marinos, la cual puede ser industrial y artesanal, esta actividad, genera puestos de trabajo directa e indirectamente que benefician a los sectores poblacionales del litoral de la región. El sector minero absorbe solo el 0.7 % de la PEA regional, incluye la extracción de petróleo que representa el 33% de la producción nacional. Por otra parte, el sector turismo en Piura es importante. Playas como Máncora, Cabo Blanco y Colán son altamente atractivas para el turismo de recreación y, de hecho, en años recientes han sido objeto de una creciente inversión. La sierra de la región también ofrece potencial para el turismo “esotérico”.

Las perspectivas de desarrollo de Piura han sido identificadas principalmente en los sectores de hidrocarburos, agro exportación, agro industria y el turismo. Estos últimos sectores, intensivos en mano de obra, son foco de interés en planes regionales de desarrollo por su relevancia como fuentes futuras de empleo para la población regional; estudio que debe considerarse para analizar la propuesta de capacitación que las ECAPs pueden desarrollar.

Las mesas y espacios de concertación como los COREMYPE, COREDI, CORE, etc. permiten sondear la demanda de información laboral de los actores que intervienen en ellos. La base de datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, obtenida a través de la Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas (EROE), Encuesta de Sueldos y Salarios (ENSY), Planilla Electrónica y de la Red CilPROempleo, da a conocer las ocupaciones más demandadas, las mismas que han sido determinadas como aquellas que teniendo la mayor frecuencia explican el 50% del empleo correspondiente en

cada fuente de información. A continuación se presenta un cuadro de las ocupaciones más demandadas en la Región Piura.

CUADRO Nº 1: OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS

Ramas de la Actividad Económica	Ocupaciones más demandadas	Fuente
Industria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayudante de la elaboración de la industria. ▪ Obrero textil, envasados a mano, pescador de bolichera, obrero, ayudante 	EROE ENSYS Planillas electrónica RED CIL PROEMPLO
Comercio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vendedor ▪ Representante de ventas ▪ Auxiliar farmacéutico, vendedor. ▪ Obrero de la preparación y conservación de frutas secas. 	EROE ENSYS Planillas electrónica RED CIL PROEMPLO
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chofer de ómnibus ▪ Conductor de autobús, automóvil, camioneta, camión o furgón. 	EROE ENSYS Planillas electrónicas
Establecimiento financieros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promotor de planes de pensiones. ▪ Empleado de bancos de crédito. ▪ Vendedor de póliza de seguro 	EROE ENSYS Planillas electrónica RED CIL PROEMPLO

Fuente: Consultoría "Estudio de la dinámica ocupacional en la ciudad de Piura".

Elaboración: DRTPE - DPEFP -Observatorio Socio Económico Laboral -OSEL Piura

La información presentada en el cuadro permite visualizar las ocupaciones más demandadas en la Región Piura, información que ha sido considerada para la formulación y propuesta de los cursos de capacitación que se han desarrollado a través de las ECAPs.

Vinculado con lo anterior, en la Región Piura desde el año 2000 se ha iniciado el Programa PROjoven, el cual contribuye a elevar el nivel de eficiencia y eficacia del mercado de capacitación laboral promoviendo el desarrollo de competencias laborales básicas y una mejor interacción entre las entidades de capacitación (ECAPs), las necesidades reales del sector

empresarial productivo y el mercado de trabajo”⁴.El programa consta de dos fases de formación:

- Fase de formación técnica y
- Fase de formación para el trabajo.

La primera fase, es la fase inicial, en la que se prepara a los jóvenes para que adquieran las habilidades y competencias laborales, así como valores y hábitos para un mejor desempeño en el mercado laboral; esta fase está diseñada para un máximo de 300 horas de capacitación y tiene una duración de tres meses.

En esta fase, la deserción de los jóvenes es mínima o casi nula, porque el programa subsidia los costos de movilidad para la asistencia a las clases

La segunda Fase, corresponde al entrenamiento y reforzamiento de las habilidades y competencias en las empresas privadas, es aquí donde los jóvenes tienen que realizar sus prácticas en alguna empresa durante tres meses, esta fase, se efectúa de acuerdo con las condiciones establecidas por el Decreto Supremo N° 002-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral. En este marco, las condiciones más importantes son: el pago de una subvención económica, no menor a una remuneración mínima vital y el pago de un seguro contra accidentes de trabajo, ambos asumidos por la empresa.

En esta fase existe la gran deserción de los jóvenes; no porque ellos no quieran realizar sus prácticas, sino porque no es fácil ingresar al mercado laboral, al no concluir con estas etapas: de formación técnica y formación laboral, no se les considera como egresados del programa.

⁴MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). “Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROjoven”. Consultado: 29 de agosto. <<http://www.projoven.gob.pe>>

“El programa PROjoven, prepara a los jóvenes de escasos recursos para que se inserten al mercado formal a través de acciones específicas de capacitación y experiencia laboral que responda a los requerimientos del sector productivo y, además, contribuye a elevar el nivel de eficiencia y eficacia del mercado de capacitación laboral promoviendo las competencias y una mejor interacción entre las entidades de capacitación”⁵

Las experiencias desarrolladas desde que PROjoven inicia sus actividades en el país y en las regiones, han favorecido que en el año 2010, elabore un Plan Estratégico Institucional, con el propósito de mejorar la capacitación y experiencia laboral de los jóvenes a nivel nacional y garantizar que los recursos lleguen a las regiones del país; plan que tiene como finalidad normalizar los procedimientos de la capacitación a nivel descentralizado, los que redundaran en beneficio de los jóvenes de las provincias de nuestro país. Se busca ser más eficientes y eficaces en el gasto destinado para la capacitación laboral juvenil. Este Plan Estratégico es a mediano plazo, el mismo que va desde 2010 hasta 2013 y está enmarcado en el contexto del Acuerdo Nacional.

Desde esta óptica, PROjoven, considera al sector empresarial como potenciales actores involucrados para lograr los objetivos del Programa, conviniendo suscribir compromisos de inserción laboral para aquellos jóvenes que se capaciten en diferentes áreas. Asimismo, las ECAPs, solamente se encargan de la capacitación técnica de los jóvenes de edades de entre 15 a 24 años, de escasos recursos económicos para capacitarlos e insertarlos al mercado laboral.

⁵ MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). “Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROjoven”. Consultado: 29 de agosto. <<http://www.projoven.gob.pe>>

El Plan estratégico, considera como objetivos fundamentales:

- El Empleo para promover, incrementar y mejorar la inserción laboral productiva de los jóvenes;
- La empleabilidad para promover e incrementar el acceso a la capacitación técnica de calidad para el empleo productivo;
- El emprendimiento para “incrementar y mejorar capacidades emprendedoras de los jóvenes y el desarrollo de sus emprendimientos” y
- Equidad para “promover la igualdad de oportunidades de los jóvenes en el ámbito laboral”.

“La estrategia para su implementación es:

- Fortalecer los procesos e instrumentos de evaluación de instituciones de capacitación y selección de cursos, teniendo en cuenta la información de demanda laboral y oportunidades económicas regionales según sea el caso”⁶

En el ámbito regional, este plan mejorará la estrategia de capacitación a jóvenes provenientes de sectores urbano marginales, porque el sector empresarial será quien requiera de la mano de obra calificada y, por ende, el personal calificado para el desempeño en las actividades en la empresa; esto significa que los cursos seleccionados van a depender de la demanda empresarial y del compromiso que asuma PROjoven con los empresarios para insertar a los jóvenes una vez que son capacitados por las diferentes entidades de capacitación de las regiones y en diferentes oficios donde se requiere mano de obra calificada.

⁶MTPE, Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo de Perú. (2010). “Plan Estratégico Institucional 2010 – 2013”- Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven. Consultado: 20 de Julio del 2011
<http://www.projoven.gob.pe/Descargas/Plan_Estrategico.pdf>

El Plan estratégico, busca ampliar mecanismos que constituyan alianzas estratégicas para identificar los puestos de trabajo o la demanda de mano de obra que requieren las empresas y, además, identificar las oportunidades económicas regionales que permitan promover emprendimientos económicos empresariales de los jóvenes.

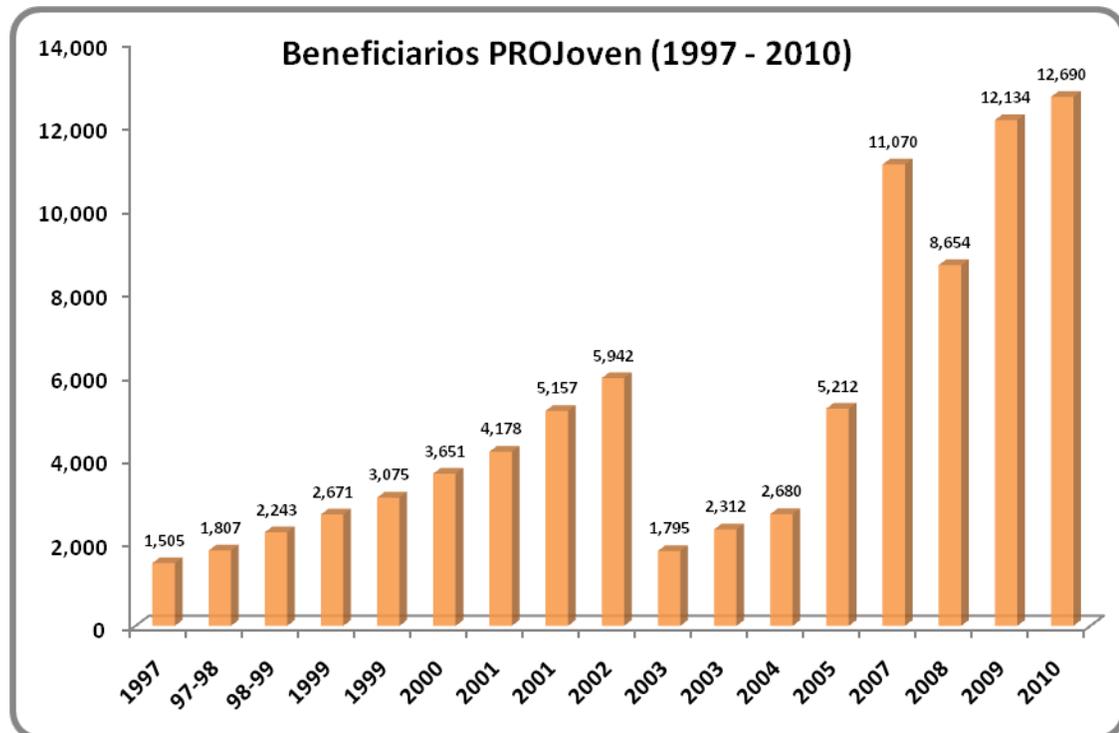
A continuación se presenta el cuadro N°2 en el que se sintetizan el número de convocatorias, año en que se desarrolló y número de beneficiarios

CUADRO N° 2 : BENEFICIARIOS PROJOVEN (1997 - 2010)

Convocatoria	Año	Beneficiarios	Año	Beneficiarios por año
Convocatoria 1°	1997	1,505	1997	1,505
Convocatoria 2°	97-98	1,807	97-98	1,807
Convocatoria 3°	98-99	2,243	98-99	2,243
Convocatoria 4°	1999	2,671	1999	2,671
Convocatoria 5°	1999	3,075	1999	3,075
Convocatoria 6°	2000	3,651	2000	3,651
Convocatoria 7°	2001	4,178	2001	4,178
Convocatoria 8°	2001	5,157	2001	5,157
Convocatoria 9°	2002	5,942	2002	5,942
Convocatoria 10°	2003	1,795	2003	1,795
Convocatoria 11°	2003	2,312	2003	2,312
Convocatoria 12°	2004	2,680	2004	2,680
Convocatoria 13°	2005	5,212	2005	5,212
Convocatoria 14°	2007	11,070	2007	11,070
Convocatoria 15°	2008	8,654	2008	8,654
Convocatoria 16°	2009	11,524	2009	12,134
Forestal	2009	610	2010	12,690
Convocatoria 2010	2010	11,593		
PROJoven Emprendedor	2010	599		
PROJoven Rural	2010	498		
Total		86,776	Total	86,776

Fuente: Área de Estadística e informática
Área de Supervisión Técnica
Boletines Estadísticos/PROJOVEN

Gráfico N° 1



Fuente: Área de Estadística e informática
Área de Supervisión Técnica
Boletines Estadísticos/PROJOVEN

Para muchos jóvenes del país y de la región, el trabajo es la piedra angular para el desarrollo de su identidad personal. El mercado exige – entre otros – experiencia laboral pero, primero, para muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez es sumamente difícil acumular esta experiencia y, segundo, el mercado no reconoce la experiencia generada en muchas de las ocupaciones accesibles para jóvenes de bajo nivel educativo, por lo que, para este grupo, es casi imposible pensar en ascenso laboral. Esta tensión proviene, en parte, del desconocimiento de los jóvenes respecto al mundo laboral. En este sentido, si bien la capacitación no puede corregir los defectos de una educación insuficiente, es clave para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de nivel educativo medio y bajo. De ahí que la estructura del Programa

PROJoven en nuestro país, abarque esquemas de capacitación que combinen formación teórica con primeras experiencias prácticas, desarrolladas en las mismas empresas, y que, hasta cierto punto, podría considerarse una inserción con potencial para trayectorias ascendentes.

Los datos que se presentan en el siguiente “cuadro resumen” muestran todas las convocatorias del Programa PROJoven desde la primera que se llevó a cabo en el año 1997 con datos actualizados hasta el 30 de julio del año 2011. En él se aprecia el número de convocatorias, el de participantes por convocatoria y sedes donde se han desarrollado. Información que permite apreciar de manera general la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el desarrollo del Programa como alternativa de apoyo a los jóvenes de escasos recursos económicos. La información consignada ha sido tomada del Boletín Estadístico publicado y editado a través del programa a nivel nacional

CUADRO N3: "NUMERO DE JOVENES BENEFICIARIOS" POR CONVOCATORIA Y SEDES (1997 – 2010)

Sede	1997			1998		1999			2000		2001			2002		2003			2004		2005		2007		2008		2009			2010				2011				Total				
	Conv. 1	Conv. 2	Sub Total	Conv. 3	Sub Total	Conv. 4	Conv. 5	Sub Total	Conv. 6	Sub Total	Conv. 7	Conv. 8	Sub Total	Conv. 9	Sub Total	Conv. 10	Conv. 11	Sub Total	Conv. 12	Sub Total	Conv. 13	Sub Total	Conv. 14	Sub Total	Conv. 15	Sub Total	Conv. 16	Forestal	Sub Total	Conv. 2010	Emprendedor	Rural	Sub Total	Conv. 2011	Emprendedor	Rural	Sub Total					
AREQUIPA	0	0	0	155	155	252	350	602	400	400	442	554	996	557	557	472	0	472	220	220	827	827	2,225	2,225	1,754	1,754	1,779	0	1,779	731	342	0	1,073	290	0	0	290	11,350				
AYACUCHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100	0	0	175	175	490	0	490	474	70	215	759	264	0	0	264	1,788				
CAJAMARCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	163	163	0	0	115	115	215	610	825	330	50	0	380	395	0	0	395	1,878					
CERRO DE PASCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	122	50	0	172	0	0	0	0	172	172				
CHICLAYO	0	0	0	0	0	0	40	40	155	155	192	270	462	375	375	195	0	195	124	124	731	731	986	986	590	590	753	0	753	674	100	0	774	300	0	0	300	5,485				
CHIMBOTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	40	165	165	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	350	50	0	400	140	0	0	140	745
CUSCO	0	0	0	0	0	0	0	0	128	128	158	228	386	390	390	0	368	368	51	51	205	205	548	548	425	425	805	0	805	338	75	222	635	491	0	605	1,096	5,037				
HUACHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	280	43	0	323	0	0	0	0	323	323				
HUANCAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	228	303	390	390	458	0	458	362	362	289	289	1,702	1,702	1,740	1,740	1,254	0	1,254	600	216	61	877	139	0	0	139	7,514				
HUANCAVELICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	267	267	267	267				
HUANUCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	335	0	335	343	50	0	393	294	0	145	439	1,167				
HUARAZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	197	62	0	259	160	0	0	160	419					
ICA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	105	105	600	600	0	0	440	0	440	400	50	0	450	203	486	0	689	2,284					
QUITOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	78	78	72	0	72	16	16	182	182	0	0	36	36	175	0	175	335	50	0	385	279	0	0	279	1,223				
LIMA	1,505	1,807	3,312	2,088	2,088	2,274	2,377	4,651	2,582	2,582	2,716	3,114	5,830	3,094	3,094	0	1,842	1,842	1,628	1,628	2,215	2,215	3,925	3,925	3,377	3,377	3,417	0	3,417	1,889	600	0	2,489	1,416	36	0	1,452	41,902				
MADRE DE DIOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	50	0	120	0	0	0	120	120		
MOQUEGUA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	164	50	0	214	0	0	0	214	214		
PURA	0	0	0	0	0	0	0	0	40	40	180	210	390	310	310	0	102	102	55	55	125	125	270	270	110	110	583	0	583	884	69	0	953	650	0	0	650	3,588				
PUNO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90	90	372	0	372	385	50	0	435	145	0	391	536	1,433				
TACNA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	192	50	0	242	135	283	0	418	660					
TARAPOTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	320	0	320	579	50	0	629	294	0	0	294	1,243				
TRUJILLO	0	0	0	0	0	145	308	453	346	346	415	513	928	583	583	598	0	598	224	224	270	270	814	814	242	242	586	0	586	365	150	0	515	302	0	0	302	5,861				
TUMBES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	164	49	0	213	0	198	0	198	411					
TOTAL	1,505	1,807	3,312	2,243	2,243	2,671	3,075	5,746	3,651	3,651	4,178	5,157	9,335	5,942	5,942	1,795	2,312	4,107	2,680	2,680	5,212	5,212	11,070	11,070	8,654	8,654	11,524	610	12,134	9,866	2,326	498	12,690	5,897	1,003	1,408	8,308	95,084				

Fuente: Área de Estadística e Informática - Área de Supervisión Técnica - Boletines Estadísticos / PROJoven
 Información disponible al 30 de julio de 2011

- 1/. Año 1997 corresponde a las Convocatorias 1° y 2°.
- 2/. Año 1999 corresponde a las Convocatorias 4° y 5°.
- 3/. Año 2001 corresponde a las Convocatorias 7° y 8°.
- 4/. Año 2003 corresponde a las Convocatorias 10° y 11°.
- 5/. Año 2006 no se realizó convocatoria alguna.
- 6/. Año 2009, PROJoven Forestal, financiado a través de FE y saldos presupuestales del Programa de años anteriores.
- 7/. Año 2010, Regular financiado con RO ,PROJoven Emprendedor financiado con RO y OIT y PROJoven RURAL financiado con RO y FE.
- 8/. Año 2011, Regular financiado con RO y FE, PROJoven Emprendedor financiado con RO, OIT y FE y PROJoven RURAL financiado con RO y FE

2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL JUVENIL Y LA ECONOMÍA

El problema de la inserción laboral de los jóvenes sigue siendo una prioridad en los países en crecimiento económico sostenido, porque la población juvenil es uno de los motores que ayudan al crecimiento económico y que es clave en el desarrollo de los países que cuentan con poblaciones jóvenes y que generan gran demanda de mano de obra.

El empleo continúa siendo la base material principal de la inclusión social y, por lo tanto, la disponibilidad de empleos de calidad juega un papel clave para la cohesión social. Esto vale muy marcadamente para los jóvenes, pues la inserción laboral productiva les permite integrarse de manera crecientemente autónoma a la sociedad. Además, facilita el desarrollo interpersonal, la autoestima y el reconocimiento mutuo en colectivos con características comunes⁷.

Al principio de los noventa y al inicio de la década de los dos mil, la crisis económica que durante estos años afectó la economía de nuestra Región Latinoamericana, afectó considerablemente el empleo en toda la región, porque existía recesión económica y los empresarios no invertían empresarialmente para generar puestos de trabajo; el sector más afectado fueron los jóvenes, porque encontraron grandes obstáculos para insertarse al mercado laboral y desarrollar las expectativas que requiere el sector empresarial. Por ende, se generó el aumento de la tasa de desempleo más grande de los últimos años; la inserción de los jóvenes empeoró de manera similar a la de los adultos, de manera que en términos generales no se cumplieron las expectativas –basadas en consideración sobre la evolución demográfica, las mejoras en los niveles de educación y cambios tecnológicos y en el funcionamiento de los mercados de trabajo, según las

⁷MTEySS, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Argentina. (2009). “Equidad en el trabajo – Género juventud”. Revista de trabajo Nueva época. Buenos Aires, año 4, número 6, pp. 103 -121.

cuales los jóvenes deberían mejorar su inserción, por lo menos en comparación con los adultos.⁸

A partir del año 2004, América Latina vivió un período de crecimiento económico sin precedentes durante las últimas décadas. El Perú no fue la excepción, también creció económicamente, es decir, los empresarios volvieron a confiar en el Perú, y uno de los sectores que más creció fue el sector inmobiliario y las explotaciones de los recursos mineros. Esto se reflejó en un impacto favorable en la creación de nuevos puestos de trabajos, situación que se vio reflejada en toda la Región Latinoamericana donde la tasa de empleo aumentó entre 2,3 puntos porcentuales y la tasa de desempleo descendió; sin embargo, el sector juvenil se vio afectado una vez más y fue excluido socialmente de este crecimiento; porque a medida que el sector empresarial fomenta la inversión también necesita mano de obra calificada para ocupar puestos de trabajo para los cuales se requieren habilidades específicas, es decir personal calificado para el desempeño del puesto de trabajo.⁹

2.2. PROBLEMAS ESTRUCTURALES DE INSERCIÓN

Para que los jóvenes puedan tener acceso a oportunidades laborales se requiere, por un lado, que surjan estas oportunidades de empleo y, por el otro, que los jóvenes puedan aprovechar estas oportunidades. En breve, se trata de crear condiciones favorables desde la demanda y desde la oferta, las cuales, además, están vinculadas y pueden estimularse mutuamente. Por el lado de la demanda, la experiencia reciente de América Latina ha confirmado que la región no se encuentra en una situación de “crecimiento sin empleo”. En efecto, la evolución de la tasa de ocupación ha estado

⁸ MTEySS, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Argentina. (2009). “Equidad en el trabajo – Género juventud”. Revista de trabajo Nueva época. Buenos Aires, año 4, número 6, pp. 103 -121.

⁹ GALLART, María Antonieta. (2003). “La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina”. Santiago de Chile – Chile. Consultado: 20 de Julio del 2011.

<<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7254/MAGallartALatina.pdf>>

estrechamente relacionada con el crecimiento económico, de manera que la seguidilla de crisis económicas registradas a partir de mediados de los años noventa afectó negativamente la generación de empleo, y el desempleo se incrementó

Por otra parte, factores como el cambio tecnológico y precios relativos que desestiman la contratación de la mano de obra pueden reducir la intensidad laboral del crecimiento económico, y la experiencia reciente también ha enseñado que en ciertas situaciones puede coincidir un crecimiento significativo de la producción sin una mayor contratación de mano de obra. A nivel agregado, sin embargo, se ha podido observar que el crecimiento económico ha coincidido con un aumento razonable del empleo, sobre todo del empleo asalariado que refleja más exactamente la demanda laboral.

De todas maneras, sin una demanda laboral vigorosa, los jóvenes no tienen oportunidades para una inserción laboral productiva. Sin embargo, así como la experiencia reciente confirma la relevancia del crecimiento económico para el surgimiento de estas oportunidades, también confirma que por sí sólo no es suficiente para garantizarle a todos los jóvenes una inserción laboral productiva y trayectorias laborales ascendentes. Por el lado de la oferta, los jóvenes deben estar en condiciones para aprovechar las oportunidades existentes, lo que implica que deben tener el grado de empleabilidad requerido. Las posibilidades de acceder a los segmentos que prometen mejores condiciones de empleo y trayectorias laborales ascendentes dependen del capital humano, capital social y capital cultural de los jóvenes. Mientras que como capital humano se entiende al acceso a educación y capacitación de buena calidad; el capital social representa relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad; y capital cultural, al manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante.

Los jóvenes que salen tempranamente del sistema educativo para insertarse al mercado de trabajo con bajos niveles de educación formal, sólo tienen acceso a los peores empleos, generalmente en el sector de baja productividad, y con bajos ingresos¹⁰.

Para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, más allá del fomento del crecimiento económico, habría que tomar en cuenta el lado de la demanda, la oferta y la institucionalidad laboral. Respecto al estímulo de la demanda, las medidas de incentivo directo suelen tener un impacto pasajero y son adecuadas en situaciones específicas. El fomento laboral de los jóvenes en general debe verse en el contexto de una estrategia de desarrollo de largo plazo.

2.3. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LOS RECURSOS HUMANOS

La importancia de la capacitación y evaluación de los recursos humanos en una empresa representa un mecanismo que permite al personal estar actualizado y preparado frente a los cambios tecnológico, científicos y de información; sin embargo, algunos autores afirman que “Genera un cambio, lo que provoca que el personal se empiece a sentir amenazado e inseguro, ya que un cambio puede poner en peligro sus trabajo y forma de vida”¹¹.

El Autor hace mención a que las empresas son competitivas cuando su personal está calificado para poderse desempeñar en el puesto que la empresa requiera, para ello, utilizan estrategias en las aplicaciones para

¹⁰ MTEySS, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Argentina. (2009). “Equidad en el trabajo – Género juventud”. Revista de trabajo Nueva época. Buenos Aires, año 4, número 6, pp. 103 -121.

¹¹ DELGADO GUITIERREZ, José Luis. (2000). “Importancia de la capacitación en los recursos humanos”. Hitos de ciencias económico administrativo, año 6, número 15. pp. 21 – 24. Consultado: 28 de Agosto de 2008.
<http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/15/capacitacion.pdf>

determinar un puesto de trabajo y tener un mejor control en el desempeño de sus empleados; para lo cual emplean los siguientes mecanismos:

- Reclutamiento,
- Selección,
- Relaciones laborales,
- Administración de salarios ,
- Entrenamiento y desarrollo y
- Evaluación del desempeño

Toda empresa es competitiva y ocupa un liderazgo en el rubro a que se dedica, cuando su personal está calificado para desempeñarse en el puesto que le corresponda, para ello se debe de evaluar el desempeño de los empleados.

La capacitación de las personas es “importante por que proporciona habilidades necesarias para desempeñarse en su trabajo con mayor eficiencia” por ello la empresa debe evaluar el desempeño de sus empleados constantemente y también motivarlos para que su rendimiento sea exitoso; desde el punto de vista del autor, se debe evaluar la reacción, el aprendizaje, la conducta y los resultados, con estos parámetros se podrá probar cuánto ha crecido el empleado cada vez que sea capacitado y cuánto puede hacer crecer a la empresa. El autor concluye que para “lograr una excelente capacitación se deben llevar a cabo acciones que proporcionen un desarrollo de habilidades, conocimiento, actitudes y aptitudes que el personal requiere en su puesto”.

En este sentido, PROjoven, en el proceso de capacitación emplea sólo algunos mecanismos como reclutamiento, selección y adiestramiento de los jóvenes beneficiados. Principalmente son las instituciones educativas, quienes realizan la capacitación de jóvenes. Según Gallart, María Antonia, pueden clasificar en tres tipos: instituciones educativas diseñadas especialmente para capacitar, como los “centros de formación profesional y las escuelas vocacionales o técnicas; organizaciones privadas de

capacitación que venden sus cursos al público o capacitan en empresas; y ONG que trabajan con poblaciones específicas generalmente en desventaja o marginadas”¹².

2.4. LOS JÓVENES POBRES Y LA CAPACITACIÓN EN EL PERÚ

La situación social de los jóvenes en el Perú, cada día se torna más difícil porque el mercado laboral es más competitivo y no es favorable para los jóvenes, los cuales encuentra muchas limitaciones para insertarse al mercado laboral.

Algunos autores (Saavedra y Chacaltana, 2000) han analizado: “La educación y capacitación para los jóvenes pobres”; en este estudio, encuentran que las dificultades que enfrentan los jóvenes para insertarse en el mercado del trabajo tienen relación directa con sus problemas de acceso a una preparación adecuada para el trabajo. Ellos, no solo no cuenta con las calificaciones necesarias para poder competir en igualdad de condiciones para los escasos puestos de trabajo disponibles, sino que, si acceden a ellos, no disponen de capacitación necesaria para adaptarse rápidamente al trabajo y tienen dificultades para adquirir y dominar los conocimientos específicos requeridos para el puesto”¹³, asimismo, presentan dificultades para trabajar en equipo y para trabajar bajo presión, aspectos que en las capacitaciones recibidas no se profundizan.

¹²GALLART, María Antonieta. (2003). “La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina”. Santiago de Chile – Chile. Consultado: 20 de Julio del 2011.

<<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7254/MAGallartALatina.pdf>>

¹³SAAVEDRA, Jaime y Juan CHACALTANA . (2000). “Los jóvenes pobres y la capacitación en Perú”. Editorial: Grade – Lima - Perú, pp. 45 -97. Consultado 30 de agosto de 2008.

<<http://cinterfor.org.uy.public.spanish.región/ampro/cinterfor/publ/gallart/pdf/saa-cha.pdf.pag13>>

2.5. JÓVENES EN DESVENTAJA Y COHESIÓN SOCIAL. EDUCACIÓN Y FUTURO PARA TODOS

Diversos estudios, como los realizados por Cobacho Casas Francisco, 2006, dan cuenta de las dificultades que se presentan en la formación de jóvenes de condiciones precarias, pues se enfrentan a este proceso con desventaja. Los jóvenes que no cuenta con apoyo social, se insertan al trabajo en situaciones de precariedad y con escasas posibilidades de consolidar su situación laboral; y muchas veces están sujetos a cumplir más horas de trabajo sin percibir un adicional por horas extras, porque siempre están en la mira del empleador, a mediana falla son desplazados del puesto de trabajo. Se propone la articulación de dos estrategias que permitan afrontar este problema:

- Desde el sistema educativo (EBR), se debe repensar la realidad educativa e incorporar medidas de flexibilización y adaptación que se consideren necesarias para reducir los índices de fracaso escolar. Contribuyendo con ello a disminuir este alto índice y por ende el alto porcentaje de jóvenes sin posibilidades de desarrollo
- Todos los agentes socioeducativos con responsabilidad en el entorno educativo, deben articular los instrumentos que garanticen la adecuada transición a la vida activa de los jóvenes que no logren un título.

La formación para el empleo y la inserción laboral son condiciones necesarias, aunque no suficientes, para la integración social plena y estable. Es posible que la inserción laboral se dé en condiciones dignas para los jóvenes y con ello se garantice paulatinamente la integración social. El mundo del trabajo, aunque ha perdido muchos de los valores que configuraron parte de su esencia durante la época de la denominada sociedad industrial, sigue teniendo una gran capacidad para estructurar la vida de las personas, permite lograr el reconocimiento social, ayuda a rehabilitar la autoestima perdida o erosionada y tiene un gran valor terapéutico.

El objetivo de las capacitaciones debe ser que los beneficiados permanezcan en sus puestos de trabajo y no solamente centrar el esfuerzo en lograr su inserción al mercado laboral. Muchas veces abandonan el trabajo, porque no se adaptan al sistema; en otros casos, que son los más comunes, son despedidos al no cumplir las condiciones básicas de competencias genéricas propias de un trabajador. De ahí que es importante incorporar competencias genéricas durante la capacitación considerando los aspectos de las relaciones sociales y laborales en el mundo; no bastan las destrezas propias del oficio porque las condiciones necesarias para la permanencia en el empleo están muy alejadas de la experiencia vital de estos jóvenes.

En este sentido, algunos autores proponen una metodología, para poder mejorar la capacitación e inserción al mercado laboral de los jóvenes; porque muchos de ellos, con una larga trayectoria de fracasos, precisan de un tratamiento educativo alternativo que les ofrezca la posibilidad de hacer un «último esfuerzo» para estar en mejores condiciones de acceder al mundo laboral. Por eso, es fundamental contar con un modelo de intervención claro y asumido por todos, ya que no sólo es necesario trabajar con los jóvenes, sino que debemos incorporar hasta donde sea posible también a las familias, la administración y la sociedad civil, en lo que constituye un planteamiento eminentemente comunitario. El tipo de jóvenes a los que atienden los programas de inserción laboral, requiere la participación de los mejores educadores, o, al menos, los mejor dispuestos para esta dedicación. El perfil del profesorado es clave, ya que debe asumir como uno de sus papeles principales el de educador y acompañante de adolescentes en su tránsito, muchas veces difícil, hacia la edad adulta, con el referente claro de lograr su incorporación al mundo del trabajo. Los docentes deben tener experiencia en el trato y la enseñanza con jóvenes con dificultades, estar bien cualificados profesionalmente, poseer creatividad, iniciativa y capacidad de motivar e ilusionar, además de

habilidades o disposición para el conocimiento de las aptitudes básicas de la formación profesional específica del perfil profesional correspondiente.¹⁴

2.6. COMPETENCIAS LABORALES:

El término de competencias laborales, se utiliza para designar el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y valores que son necesarios para que una persona se desempeñe en el trabajo. En este sentido, el concepto implica la existencia de una capacidad real para ejecutar el trabajo¹⁵. Otros conceptos relacionados con competencias laborales dados por entidades que estudian los temas de empleo son las siguientes:

- *“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.*
- *Y otros lo asumen como: “Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”.*

Cabe mencionar que los trabajadores deben estar capacitados en competencias sociales que ayuden a socializarse mejor en la empresa, y estas competencias van desde las habilidades, los valores y hábitos.

El desarrollo de las competencias laborales, se da en puesto de trabajo, basadas en el conjunto de competencias técnicas y personales, que reflejan

¹⁴COBACHO, Francisco y Javier PONS. (2006). “Jóvenes en desventaja y cohesión social educación y futuro para todos”. Revista de Educación – Competencias para la inclusión sociolaboral de jóvenes, 341, pp. 237-255. Consultado: 30 de agosto de 2008. <http://www.revistaeducacion.mec.es/re341_11.html>

¹⁵HERNANDEZ, Juan Carlos. (2000). “Educar en competencias: La experiencia de la corporación paisajoven de Colombia”. Medellín – Colombia, pp. 125 – 150. Consultado: 20 de Octubre de 2009. <www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro./hernand.pdf>

las conductas del trabajador, consideradas de alto rendimiento; como el conocimiento, habilidades, destrezas, capacidades, características personales, entre otras.

“Las competencias laborales se desarrollan en el ejercicio del puesto mismo. Al inicio, cuando uno ingresa a ocupar un puesto, generalmente requiere conocer las funciones y responsabilidades propias del puesto”¹⁶.

2.7. COMPETENCIAS OCUPACIONALES:

A medida que avanza la tecnología existe también la necesidad de capacitarse en nuevas habilidades y conocimientos, por ello es importante facilitar el acceso a oportunidades de formación y capacitación en competencias ocupacionales para que se pueda atender a diversas necesidades que se abren como nuevas oportunidades de trabajo y esto favorece a que los jóvenes se puedan insertar al mercado laboral.

Con la globalización los procesos productivos demandan trabajadores que estén en capacidad de combinar competencias técnicas y académicas, sean capaces de tomar decisiones, se adapten fácilmente a los cambios tecnológicos, puedan manejar responsablemente una mayor autonomía, tengan habilidades para trabajar coordinadamente y en equipo, demuestren capacidades para analizar y resolver problemas de ocurrencia intempestiva y que aprendan con facilidad y rapidez. De ahí la importancia de que los programas de inserción laboral juvenil consideren el desarrollo de competencias ocupacionales y laborales, como herramientas que le han de servir para desempeñarse con eficiencia y eficacia en cualquier ámbito laboral en el que se desempeñe.

¹⁶HOSHI ESPINOZA, Violeta (Coordinadora). (2008). “Gestión del potencial humano”. Material de Estudio de Maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

2.8. EDUCACIÓN Y TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Las tendencias recientes en el mundo del trabajo y la evolución de los sistemas educativos y de formación profesional han colocado a los jóvenes latinoamericanos frente a una compleja paradoja: aun cuando los niveles educativos alcanzados son mayores a los de generaciones anteriores, tanto en años de escolaridad formal como en la diversidad de trayectos formativos, los jóvenes encuentran hoy serias dificultades para lograr una inserción laboral y social plena (Ibarrola, 2004; CEPAL/OIJ, 2004).

Las dificultades en la inserción laboral no deben ser analizadas como un fenómeno exclusivo del mercado laboral; otras dimensiones, como las tendencias del sistema educativo o las desigualdades socioeconómicas juegan un papel destacado en esta contradicción que afecta vínculos profundos del tejido social. La inserción laboral en los jóvenes constituye un elemento clave en el pasaje a la vida adulta, ya que la generación de ingresos propios permite reducir o eliminar la dependencia económica familiar. Los sujetos constituyen de esta manera su propio hogar y se insertan plenamente en la sociedad.¹⁷

2.9. LOS JÓVENES Y EL MERCADO DE TRABAJO

Los cambios tecnológicos y la globalización demandan de más mano de obra calificada, que requiere también que las personas adultas tengan que actualizarse en diferentes ocupaciones para no ser despedidos de sus puestos de trabajo; pero, para el caso de los jóvenes, esto hace más difícil poder ocupar un puesto de trabajo en el mercado laboral. Estas situaciones se pueden clasificar en tres formas:

¹⁷. VERA, Alejandro. (2009). "Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina" – Centro de implementación de políticas públicas para la equidad y el crecimiento" – CIPPEC, Buenos Aires – Argentina. Consultado: 30 de Agosto del 2008. <http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf>

- a. La primera corresponde al grupo de jóvenes con dificultades de inserción laboral, aquellos que se encuentran en la categoría de desempleados.
- b. La segunda se refiere a los jóvenes que no estudian ni trabajan.
- c. El tercer grupo lo conforman los jóvenes que se insertan al mundo del trabajo en forma precaria, generalmente en el sector informal”.

Estas situaciones conforman los grupos “críticos” en las nuevas dinámicas sociales.

La inserción laboral en un trabajo precario es particularmente grave, ya que la forma en que los jóvenes se insertan en los primeros empleos influye en sus futuras trayectorias laborales. La inserción en empleos de baja calidad implica el ingreso a un círculo vicioso, donde una baja formación inicial es seguida por aprendizajes de mala calidad en empleos precarios, que les imposibilitan obtener los conocimientos o competencias para acceder a mejores oportunidades laborales y de formación¹⁸.

2.10. JÓVENES LATINOAMERICANOS EN TRANSICION: UN ANÁLISIS SOBRE EL DESEMPLEO JUVENIL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

¿Cómo entender el desempleo Juvenil en América Latina?; la determinación del desempleo juvenil refleja “en gran medida la tendencia del mercado laboral. En este contexto puede identificarse tres elementos determinantes: 1) fluctuaciones en la demanda de la mano de obra; 2) Salarios relativos de la mano de obra calificada; y 3) Fluctuaciones de la oferta de la mano de obra. Las fluctuaciones en estos factores determinantes son el resultado de la dinámica del mercado del trabajo que

¹⁸VERA, Alejandro. (2009). “Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina” – Centro de implementación de políticas públicas para la equidad y el crecimiento” – CIPPEC, Buenos Aires – Argentina. Consultado: 30 de Agosto del 2008. <http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf>

explica el panorama en constante cambio de oportunidades y restricciones al empleo de los jóvenes”¹⁹.

El autor hace hincapié en el proceso de transición del empleo para los jóvenes; sin embargo, argumenta que el crecimiento demográfico y el factor laboral, ha concentrado su mayor cantidad de población en los jóvenes; los mismos que han afectado las tendencias del mercado laboral en general, creciendo abrumadoramente el empleo informal o en muchos casos “el empleo no calificado de bajos salarios todo lo cual tiene bajos costos de oportunidad”. Además se hace mención que muchos jóvenes buscan trabajo cuando aún están en la escuela, y cuando encuentran un trabajo informal muchos de los jóvenes abandonan la escuela para ir a trabajar.

Abordar la cuestión de los jóvenes más desfavorecidos en América Latina, sus necesidades básicas para el aprendizaje y su formación para la vida laboral implica inevitablemente caracterizar el escenario en el cual estos jóvenes intentan o intentarán integrarse al mundo del trabajo y a la participación social y política”²⁰.

Según los autores del texto, América Latina, está pasando por una situación muy difícil para poder colocar a los jóvenes en puestos de trabajo, cada día son más excluidos y las oportunidades disminuyen para los jóvenes; en la actualidad, el mercado laboral no genera cuantitativamente puestos laborales, siendo los más perjudicados los jóvenes a quienes se les hace difícil el camino para conseguir un puesto de trabajo“. Un grupo especialmente crítico es el de los jóvenes en situación de pobreza y de

¹⁹FAWCETT, Caroline. (2002). “Los Jóvenes Latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo Juvenil en América Latina y el Caribe – Estados Unidos - Washington - Banco Interamericano de Desarrollo. p. 58. Consultado: 29 de Agosto de 2008.

<http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/notes/policy%20note_jovenes.pdf>

²⁰JACINTO, Claudia, Javier LASIDA, Jorge RUETALO y Elcira BERRUTI. (2000). “Formación para el trabajo de sectores de pobreza en América Latina” ¿qué desafíos y que estrategias?. CEPAL, pp. 7 -24. Consultado 29 de agosto de 2008.<<http://ilo.mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/jacinto/pdf/jacint2.pdf>>

bajos niveles educativos, quienes suelen abandonar la educación formal antes de haber adquirido competencias básicas que los habiliten a acceder a empleos de un cierto nivel de calificación”²¹.

El análisis lleva a afirmar que no es suficiente que el Estado financie programas o que la empresa privada intervenga; el Estado debe convertir en políticas públicas el apoyo para los jóvenes de manera que sean prioridad para el Estado capacitar a los jóvenes que viven en pobreza para que puedan insertarse al mercado del trabajo y aumentar su empleabilidad. Algunos estudios relacionados al tema, han concluido que “hay conciencia de que poco se ha avanzado en relación a la implementación de estrategias pedagógicas adecuadas, y mucho menos en la articulación entre capacitación técnica y reforzamiento de habilidades básicas y desarrollo de habilidades sociales vinculadas con el trabajo”.

2.11. EXPERIENCIAS EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN JUVENIL: ESTUDIO DE CASOS

2.11.1. Caso 1: Formación por alternancia – Un esbozo de la experiencia internacional

La primera formación por alternancia corresponde a la formación de los trabajadores en la empresa, esta corre el riesgo de que la formación se transforme en una capacitación para el puesto de trabajo, la que en poco tiempo puede perder su valor debido a que aquel evoluciona y la capacitación debe rehacerse permanentemente para adaptarse a nuevas tecnologías. La finalidad es formar al trabajador para que sea capaz de adaptarse y de comportarse frente a la evolución tecnológica, quien también debe poder participar de los avances de la organización del trabajo.

²¹ JACINTO, Claudia, Javier LASIDA, Jorge RUETALO y Elcira BERRUTI. (2000). “Formación para el trabajo de sectores de pobreza en América Latina” ¿qué desafíos y que estrategias?. CEPAL, pp. 7 -24. Consultado 29 de agosto de 2008. <<http://ilo.mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/jacinto/pdf/jacint2.pdf>>

En la segunda formación de desempleados para el trabajo, es necesario evitar la enseñanza de contenidos abstractos, aunque tampoco se debe “capacitar solamente para un puesto de trabajo, ya que se correría los riesgos mencionados. Para que esta formación por alternancia funcione, es necesario cumplir con condiciones teóricas y prácticas”.

La formación por alternancia ocupa hoy un lugar destacado en el campo de la capacitación laboral, en ella se encuentra un conjunto de programas muy diversificados que tienen como eje la articulación entre la teoría y práctica. Se propone combinar períodos de formación en el ámbito escolar y la empresa; con ambas instituciones tomando la responsabilidad por la formación general y técnica de los alumnos, en un intento de aprovechar el potencial educativo y socializador del lugar de trabajo y la posibilidad sistematizadora de la institución de formación, buscando una retroalimentación entre las instancia del saber y del hacer.²²

La globalización ha cambiado las reglas de juego haciendo cada vez más difícil el aislamiento; se ha modificado el contexto de las políticas económicas y sociales; la redistribución del ingreso incentivo y la coexistencia de una misma sociedad, por cuanto estos cambios han permitido la demanda de mayores calificaciones y el aumento de la productividad del trabajo; estos factores han convertido al mercado de trabajo en duro, cambiante y exigente, por ello se busca la retroalimentación entre las instancias del saber y hacer, mediante la formación por alternancia, articulando la teoría con la práctica.

²²ABDALA, Ernesto. (2004). “Formación por alternancia: Un esbozo de la experiencia internacional”. Montevideo - Uruguay, pp. 7 – 21. www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/.../index.htm

2.11.2. Caso 2: PROJOVEN: encuentro y negociación entre la capacitación y el mercado-Uruguay

El Programa ofrece diversos tipos de cursos, que incluyen una capacitación breve, acompañada por orientación ocupacional y por apoyo a la inserción laboral, a los que en algunas modalidades se les agregan pasantías. La implementación de Opción Joven se extiende desde 1994 hasta 1997 y PROjoven se inició en 1996, con una duración de tres años, renovables. PROjoven en Uruguay, tomó principales referencias en la planificación, para poder implementar adecuadamente el programa, dado que habían pasado por una primera experiencia inicial en el año de 1996, en la que obtuvieron algunos resultados favorables; sin embargo, no alcanzaron los objetivos trazados por el Instituto Nacional de la Juventud (INJU). Este Centro brinda, desde hace quince años, formación profesional para jóvenes en situación de pobreza, destacándose por su eficacia y capacidad innovadora, aunque con una cobertura limitada a aproximadamente 300 jóvenes al año²³.

En Uruguay, se implementaron cinco modalidades de intervención aplicadas que son:

- a) **“Los Talleres de Orientación Ocupacional y Vocacional (TOOV)”** independientes se diseñaron para aportar una instancia de reflexión, información e instrumentación para la búsqueda y el mantenimiento del empleo y de nuevas posibilidades de capacitación o estudio a los jóvenes que cuentan con cierto nivel educativo y con recursos familiares para apoyarlos tanto en la inserción laboral como en la continuación de su formación. A la vez, responden a la creciente demanda empresarial de recursos humanos con «cultura laboral», o

²³LASIDA, Javier y Javier PEREIRA. (1997). “Projoven: Encuentro y negociaciones entre la capacitación y el mercado” – Boletín Cinterfor. Montevideo – Uruguay, número 139 – 140, pp. 183 – 217. Consultado: 30 de agosto de 2008.<<http://www.temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/.../pdf/abdal.pdf>>

sea conocer y manejar los códigos y las exigencias para desempeñarse en un puesto de trabajo formal.

La implementación de los Talleres tuvo resultados positivos, en orden a las finalidades del Programa: en primer término, aportó un amplio grupo de educadores, distribuidos en distintas zonas del país, que se capacitaron y adquirieron experiencia en orientación ocupacional; ello ha fortalecido la capacidad de brindarla, no ya independientemente, pero sí como un componente de las otras modalidades de cursos, en las que se ha mostrado altamente eficaz. Y, segundo, promovió la incorporación de la orientación ocupacional a varias de las instituciones de formación profesional más importantes.

“La relevancia del aporte surge de las escasas experiencias de orientación ocupacional existentes en el Uruguay, previo a la implementación del Programa. Ellas se reducían a experiencias piloto, algunas muy sistemáticas, pero de reducida cobertura. Respecto a los Talleres ofrecidos independientemente, cuando exista cierta tradición, tal vez sean demandados por los jóvenes, tal como sucede hoy con los de orientación vocacional”.²⁴

- b) **“Las pasantías apoyadas por un TOOV”**, se dirigen a aquellos jóvenes urgidos por obtener ingresos y con condiciones para incorporarse directamente a una beca de formación laboral, sin una capacitación previa.
- c) **“Los cursos técnicos, apoyados por un TOOV y sin pasantías”**, se dirigen a los jóvenes que requieren principalmente capacitación, por lo que, cultural y actitudinalmente, se encuentran menos distantes de las exigencias del mercado formal de empleo.

²⁴LASIDA, Javier y Javier PEREIRA. (1997). “Projovent: Encuentro y negociaciones entre la capacitación y el mercado” – Boletín Cinterfor. Montevideo – Uruguay, número 139 – 140, pp. 183 – 217. Consultado: 30 de agosto de 2008. <<http://www.temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/.../pdf/abdal.pdf>>

- d) **“Los cursos técnicos, apoyados por un TOOV y con pasantías”:**
Ponen en funcionamiento prácticamente todos los instrumentos del Programa y son la propuesta por excelencia para la población objetivo del Programa, especialmente para quienes han aprobado menos de nueve años de educación formal. Las pasantías se realizan en desempeños laborales vinculados con la capacitación recibida.
- e) **“Los cursos técnicos con horas complementarias, apoyados por un TOOV y con pasantías”.**
Incluyen el doble de carga horaria que las modalidades de “Los cursos técnicos, apoyados por un TOOV y sin pasantías” y “Los cursos técnicos, apoyados por un TOOV y con pasantías”. Se considera 400 horas, sin incluir los talleres de orientación ocupacional y vocacional y el monitoreo durante las pasantías.

Las modalidades de intervención descritas permiten conocer y analizar las estrategias de capacitación que han desarrollado, notándose que cada modalidad está estructurada según las necesidades de los jóvenes participantes. En relación al caso de Perú la capacitación se desarrolla en dos fases. Cabe resaltar la orientación de la Capacitación en Uruguay hacia el logro de una “cultura laboral”, enfatizando en el aspecto vocacional y actitudinal.

Los Talleres de Orientación Ocupacional y Vocacional que, como ya se vio, constituyeron en sí un tipo de curso ofrecido (acompañados sólo por apoyo a la inserción laboral) son, a la vez, un componente obligatorio de todos los otros tipos de cursos. Los TOOV independientes se diferencian de los integrados a un curso o a una pasantía en que, estos últimos, se refieren y profundizan en el campo laboral en que los jóvenes están capacitándose o realizando su práctica.

Con estos talleres se busca informar a los beneficiarios sobre el mercado laboral y la demanda existente; facilitar la autoevaluación de posibilidades y limitaciones para la inserción laboral, junto con la reflexión respecto a las decisiones a tomar, para desarrollar un proyecto ocupacional y también de posibilidades de continuación de la educación formal o la capacitación; en un nivel más instrumental se procura que manejen los códigos y requisitos de la cultura de trabajo formal (interacciones con jerarquías y compañeros, normas laborales aplicadas, seguridad e higiene en el trabajo) sus derechos y obligaciones como trabajadores.

El componente de capacitación específicamente técnico dentro de los cursos tiene un énfasis práctico, de capacitación en taller. Con la presentación de los programas didácticos se exige un esbozo de análisis ocupacional, que se busca que oriente el diseño educativo y a la vez opere como control de su calidad.

En la experiencia en Uruguay, se extendió el criterio de gestión y financiamiento por resultados a la etapa de inserción laboral, con base en mecanismos de penalización y estímulo. En la etapa previa a la adjudicación, preparación, presentación y evaluación de ofertas. En todas las modalidades de intervención se exige que la entidad apoye su oferta con una exploración de mercado, acotada a su escala, pero que identifique con precisión las empresas demandantes de recursos humanos, contactadas en la etapa de diseño. Se le aportan materiales para que tenga en cuenta las grandes tendencias de demanda de recursos humanos que sigue el conjunto de la economía.

Las ECAPS para participar en el desarrollo de las ofertas en el Programa PROjoven – Uruguay, tienen que cumplir un conjunto de capacidades que son:

- El manejo de los procedimientos propios de las licitaciones públicas, que incluyen planificación, presupuestación y gestión, de acuerdo con los objetivos y el marco normativo establecido;
- La incorporación de nuevas estrategias de capacitación, como lo fueron los TOOV para la casi totalidad, la capacitación en ciclos cortos, las pasantías y el apoyo a la inserción laboral;
- La articulación con las demandas del mercado laboral, en las etapas de preparación, ejecución y egreso de los cursos; y
- Recibir a jóvenes pertenecientes a grupos sociales con los que hasta ese momento no habían trabajado, con capacidades y carencias diferentes a sus estudiantes habituales, por lo que debieron adecuar sus métodos de trabajo.

Las ECAPS, que participan en las ofertas de los cursos son aquellas que reúnen los requisitos para la formulación de propuestas y se consideran las siguientes: organizaciones no gubernamentales; servicios técnicos y consultorías; instituciones de enseñanza; y asociaciones profesionales.

Como en cualquier programa social, las fuentes de información utilizadas para la evaluación son diversas y tienen su origen en las múltiples etapas de su ejecución. Buena parte de la información que demanda la evaluación surge de la propia gestión cotidiana del programa, a la que se agregan instrumentos específicos orientados a evaluar el impacto de las acciones en la población beneficiaria. El Programa cuenta, además, con una evaluación externa a los efectos de realizar un análisis de costos, evaluar la gestión y ejecución, y aplicar un modelo de evaluación experimental que permita una medición comparada de los impactos en relación con un grupo de control²⁵.

²⁵ LASIDA, Javier y Javier PEREIRA. (1997). "Projovent: Encuentro y negociaciones entre la capacitación y el mercado" – Boletín Cinterfor. Montevideo – Uruguay, número 139 – 140, pp. 183 – 217. Consultado: 30 de agosto de 2008. <<http://www.temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/.../pdf/abdal.pdf>>

2.11.3. Caso 3: Los jóvenes, la pobreza y el trabajo- México

En el Estado de México existen dos instituciones oficiales responsables de la capacitación laboral: i) la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), que depende de la Secretaría de Educación Pública y opera a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI); ii) el Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial (ICATI), institución que depende de la Secretaría del Trabajo del Estado de México. En general, la población que asiste a estos cursos se ubica en el rango de edad de 15 a 29 años con una escolaridad predominante de nivel secundaria, aunque no se requiera tener certificado de secundaria para inscribirse en algunos de los cursos. La idea es capacitar en conocimientos, destrezas y habilidades que proveen al joven de un conocimiento de lo que significa un emprendimiento dentro de un oficio determinado. La estrategia consiste en llegar a un acuerdo con los micros y pequeños empresarios de las localidades para que acepten a los jóvenes dentro de sus instalaciones. El objeto es que se capaciten durante un periodo de dos a tres meses en el área de trabajo que se desarrolla en las microempresas.

La Calidad Integral y Modernización (CIMO) es un programa de capacitación que es financiado con recursos del Banco Mundial; en principio, resulta interesante que un centro de capacitación ubicado en la Secretaría de Trabajo, con vínculos estrechos con la industria y, tradicionalmente orientado al sector formal de la economía, haya orientado su actividad al sector social. En esta proyección utiliza una estrategia que adopta elementos de su estrategia de capacitación en el sector industrial. De hecho, la experiencia de CIMO en materia de capacitación en el sector social constituye una estrategia innovadora, un paradigma diferente dentro de las estrategias de capacitación con un fuerte componente educativo que se apoya en la realización de diagnósticos integrales previos, oferta de cursos de capacitación y realización

de actividades de consultoría en procesos educativos²⁶. Se trata, finalmente, de una institución que apoya sus intervenciones en una marcada articulación interinstitucional que se da prácticamente con todas las instituciones, en los niveles estratégico, técnico y económico. La coordinación del trabajo se establece con cabezas sectoriales, enlaces municipales y participación en comités (como el de la pequeña y mediana empresa).

El análisis realizado respecto a la experiencia mexicana, permite establecer que las estrategias que emplea para la capacitación laboral de jóvenes surgen en base a diagnósticos integrales y sobre todo en la marcada articulación interinstitucional, aspecto fundamental para el desarrollo de la capacitación juvenil

2.11.4 Caso 4: Educar en competencias: La experiencia de la Corporación Paisa joven- Colombia

PAISAJOVEN, es una experiencia Colombiana que se instaló a finales de 1995, que tuvo un acercamiento considerable a las distintas entidades de la ciudad que están involucradas en el tema de la juventud. La corporación "PAISAJOVEN tiene como ejes principales la formación y capacitación para el empleo orientada a los jóvenes con el propósito de insertarlos al mercado laboral. Se contó con 240 Instituciones públicas y privadas que ofrecen diferentes programas y cursos de formación para el empleo"²⁷.

La experiencia colombiana, da cuenta de la necesidad que surgió de intercambiar experiencias con otros países en cuestiones de capacitación

²⁶PIECK, Enrique. (2001). "La situación de jóvenes en situación de pobreza. Caso de México", pp. 95 – 153. Consultado: 20 de Julio de 2011. <www.uia.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck4.pdf>

²⁷HERNANDEZ, Juan Carlos. (2000). "Educar en competencias: La experiencia de la corporación paisajoven de Colombia". Medellín – Colombia, pp. 125 – 150. Consultado: 20 de Octubre de 2009. <www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro./hernand.pdf>.

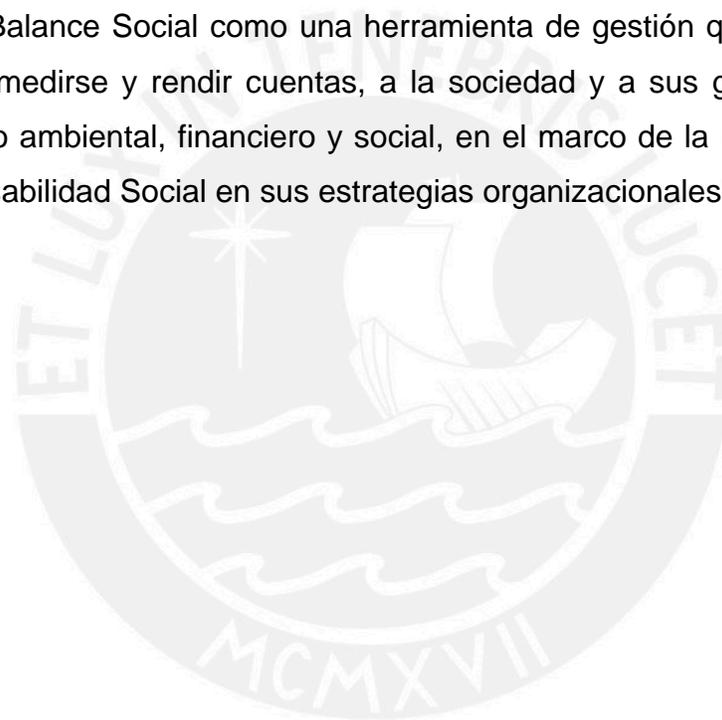
juvenil de ahí que se realizaron pasantías en el extranjero para socializar aprendizajes, producto de esta experiencia se formó la Red de Entidades de Capacitación y Promoción del empleo, a partir de la organización de esta red se han logrado: a) el fortalecimiento de entidades miembros; b) concertación y la gestión de las alianzas interinstitucionales y c) producción de nuevos conocimientos.

Finalmente, las experiencias descritas dan cuenta de la intención de los países a través de políticas gubernamentales de atender el problema del desempleo juvenil. De otro lado, “hay conciencia de que poco se ha avanzado en relación a la implementación de estrategias pedagógicas adecuadas, y mucho menos en la articulación entre capacitación técnica y reforzamiento de habilidades básicas y desarrollo de habilidades sociales vinculadas con el trabajo”. Asimismo, los trayectos formativos que viven los jóvenes no contribuyen a desarrollar habilidades básicas laborales por lo que hoy serían dificultades para lograr una inserción laboral y social plena (Ibarrola, 2004; CEPAL/OIJ, 2004).

El panorama descrito tiene repercusiones en todos los países de la Región, en el caso de Perú, la situación social de los jóvenes, se torna más difícil porque el mercado laboral es más competitivo y no le es favorable, ya que encuentran muchas limitaciones para insertarse en él. El Estado peruano, desde el año de 1997, convierte en política pública el apoyo para los jóvenes de manera que se constituyen en su prioridad. De ahí que surge el Programa PROJoven cuyo objetivo fundamental es capacitar a los jóvenes que viven en pobreza para que puedan insertarse al mercado del trabajo y tener la posibilidad de aumentar su empleabilidad. Al ser declarada política pública, esta, conlleva a mejorar el desarrollo humano de los jóvenes con la finalidad de “ampliar sus alternativas para que puedan tener un nivel de vida que aprecien. Es así que, en su Plan estratégico, declara que busca ampliar mecanismos que constituyan alianzas estratégicas para los puestos de

trabajo o la demanda de mano de obra que requieren las empresas y además, identificar las oportunidades económicas regionales que permitan promover emprendimientos económicos empresariales de los jóvenes.

En este sentido es decisiva la participación y compromiso del sector empresarial, pues su contribución estaría orientada con la inserción laboral de los jóvenes como una verdadera estrategia de Responsabilidad Social, Por ello la sociedad siempre reclama la participación del sector empresarial con actividades que ayuden a contribuir con el desarrollo de las comunidades, “Surge el Balance Social como una herramienta de gestión que permite a las empresas medirse y rendir cuentas, a la sociedad y a sus grupos, sobre su desempeño ambiental, financiero y social, en el marco de la incorporación de la Responsabilidad Social en sus estrategias organizacionales”²⁸.



²⁸CASTILLO PALACIOS, Freddy William (2007) “Análisis de la responsabilidad social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de desarrollo”. Lima – Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Consultado: 15 de Octubre del 2011.

<<http://caliope.pucp.edu.pe/uhtbin/cgisirsi/x/CENTRAL/x/57/5>>

III. METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA INVESTIGACIÓN

3.1. FORMAS DE INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Según R. Hernández S., C Fernández C. y P. Baptista L, el alcance de la investigación es descriptivo. Esta se inició recopilando información para describir y detallar cómo se manifiestan los procesos de selección de ECAPs por parte del Programa PROjoven, llegando a describir de manera detallada el objeto de estudio. Luego con la información recopilada y analizada se identificó el bajo nivel de inserción laboral y que factores o situaciones son las que afectan este bajo nivel de inserción de los jóvenes beneficiarios del Programa PROjoven en el mercado laboral.

3.2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La naturaleza de la investigación ha permitido llevar a cabo un estudio cualitativo, desarrollándose en el ámbito de la Región Piura, donde se estableció contacto directo con los estudiantes, docentes, empresarios y autoridades de ECAPs.

La metodología de investigación desarrollada ha permitido responder a la pregunta:

¿De qué manera las estrategias de capacitación, de selección de ECAPs y determinación del currículo del Programa PROjoven en Piura, inciden en el bajo grado de inserción laboral de los jóvenes?

Así como las siguientes preguntas:

- ¿Los mecanismos y estrategias de selección de ECAPs que desarrolla en Programa PROjoven son los más adecuados para contar con ECAPs de calidad que brinden una capacitación adecuada?
- ¿El currículo del Programa PROjoven es pertinente y contribuye con la formación laboral de los jóvenes beneficiarios del programa?
- ¿Son las estrategias de capacitación que desarrollan las ECAPs, las más adecuadas para lograr el objetivo del Programa Projoven?

3.3. UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis de la investigación son:

- a. Las estrategias de capacitación que realizan las ECAPs en el marco del convenio de PROjoven-ECAP.
- b. Procedimientos y mecanismos de selección de Entidades de Capacitación.
- c. Currículo de formación del Programa PROjoven

3.4. FUENTES DE INFORMACION

Las fuentes de información personales han sido:

- Los jóvenes beneficiarios del Programa PROjoven
- Los directivos de Entidades de Capacitación
- Los profesores de las Entidades de Capacitación
- Los funcionarios del programa y
- Los empresarios que colaboraron con acoger a los jóvenes durante la fase laboral

Las fuentes de información documentales consideradas han sido los documentos formales de convocatorias, formatos empleados en el Programa, convenios, entre otros.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Entrevista y encuestas:- dirigida a: jóvenes beneficiarios, autoridades y docentes de ECAPs, funcionarios del Programa y empresarios. Se realizaron entrevistas y encuestas con una guía semi-estructurada,

Las encuestas se realizaron a 30 jóvenes beneficiarios de las diferentes ECAPS. Para la entrevista con las autoridades y profesores de las ECAPS más representativas de la Región Piura, fue coordinada de mutuo acuerdo. Se entrevistó a cinco (5) autoridades y diez (10) docentes con guías semi-estructuras en total, tomando como muestra a dos (2) de cada entidad de Capacitación.

La entrevista a los funcionarios del Programa PROjoven, se realizó en las oficinas del mismo programa, se entrevistó a la Coordinadora Regional PROjoven Piura y responsable de la focalización y supervisión de los jóvenes.

Luego de explicar la naturaleza del estudio de casos que se viene realizando, y sobre todo, el aporte importante para el Programa como una forma de contribuir a mejorar en la capacitación de los jóvenes e insertarlos al mercado laboral. Por otra, parte los funcionarios facilitaron la documentación correspondiente de las convocatorias anteriores, para la revisión respectiva.

Respecto a la entrevista con los empresarios, fue coordinada y se realizó en las instalaciones de las empresas; siendo atendidos por los dueños y en otros casos por los gerentes generales y/o de producción.

Revisión documentaria:- Se ha recabado información mediante la revisión de diversas fuentes documentales como convenios, documentos formales, fichas de focalización de jóvenes, informes de supervisión del programa, fichas de vinculación empresarial, liquidaciones de cursos, nóminas de los beneficiarios, cartas empresariales, planillas; permitiéndonos al mismo tiempo validar la información obtenida, corroborar los datos y obtener información adicional que pudiera facilitar el objeto de estudio. o “triangular” la información obtenida, corroborar los datos y obtener información adicional que pudiera facilitar el objeto de estudio.

3.6. DIMENSIONES DEL ESTUDIO

3.6.1 Población

- a. Jóvenes beneficiarios desde que se inicia el Programa en la Región Piura que en total son 1292.
- b. Profesores que han dictado cursos en las convocatorias desarrolladas en Piura que son en total 65.
- c. Funcionarios del Programa que en total son 4.

- d. Autoridades, jefes y/o decanos de las Entidades Educativas participantes en el Programa que en total son 8
- e. Empresarios que apoyaron participando en el programa que en total son 18.

3.6.2. Muestra

CUADRO N° 4: Muestra

Participantes	Muestra
Jóvenes	30
Funcionarios	2
Autoridades	5
Profesores	10
Empresarios	5
TOTAL	52

Se han considerado los siguientes criterios de inclusión:

- a) Jóvenes capacitados en las convocatorias del 2004 al 2009
- b) Docentes por ECAP que hayan participado en la capacitación en las convocatorias del 2004 al 2009.
- c) Funcionarios del Programa PROjoven designados por el Ministerio.
- d) Autoridades de ECAP que realizaron capacitación entre el 2004 al 2009.
- e) Empresas que han participado en el entrenamiento laboral de los jóvenes beneficiados.

IV. RESULTADOS

4.1. RESPECTO A LA SELECCIÓN DE ENTIDADES DE CAPACITACION - ECAPS

Ante la pregunta: ¿De qué manera la selección de Entidades Capacitadoras incide en grado de inserción laboral de los jóvenes?

Cabe mencionar que el Programa realiza convocatorias a las que se pueden presentar las instituciones educativas que deseen.

Al realizar la convocatoria, el programa realiza una evaluación previa de verificación que le permite corroborar la existencia de infraestructura propia, laboratorios, talleres y equipos básicos para cumplir con la capacitación.

Asimismo, verifica la disponibilidad de personal y docentes cualificados así como del compromiso de las autoridades de la institución.

Los resultados de la entrevista, encuesta y el análisis de contenido de los convenios que se firman, permiten conocer que las ECAPs que con frecuencia vienen participando en las convocatorias que realiza el Programa Pro joven son las de mayor prestigio de la Región Piura, entre ellas están la Universidad Nacional de Piura - UNP, Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción -SENCICO, Servicio Nacional en Adiestramiento en Trabajo Industrial -SENATI y CETPRO Hermenegildo Vargas.

Desde la percepción de los entrevistados, la infraestructura, el mobiliario, los talleres, laboratorios, equipos y maquinaria, con que cuentan las ECAPs, son elementos importantes que favorecen y aseguran en gran medida la capacitación laboral, en este sentido, la UNP, SENCICO, SENATI y CETPRO Hermenegildo Vargas cuentan con estos bienes y son adecuados para ofrecer capacitación con calidad suficiente para adquirir las habilidades y destrezas laborales en los diferentes cursos que se desarrollan.

El análisis de convenios, propuestas técnicas, convocatorias, encuesta y entrevistas evidencian que la adquisición de insumos y materiales que se presupuestan en la propuesta técnica de los cursos, es importante, sin embargo, desde la percepción de los encuestados, no son los suficientes para el aprendizaje de la parte práctica de los cursos, por lo tanto los jóvenes no logran adquirir las habilidades y destrezas para desempeñarse de manera eficiente en la ocupación y además los insumos no son adquiridos en su debido momento. Esta situación se origina en el proceso de desembolso del Programa a la ECAP, con los consiguientes retrasos los cuales limitan y obstaculizan este proceso formativo. Esta es una de las principales dificultades que padecen las Entidades de Capacitación, para poder cumplir con la propuesta del curso cuando está en pleno proceso de ejecución.

De otro lado, en los términos de referencia de la adjudicación para ser considerado como ECAP, se encuentra como una de sus funciones el establecimiento de alianzas estratégicas con el sector empresarial, en este sentido los entrevistados muestran descontento, porque las entidades de capacitación como el Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROJOVEN, no asumen la responsabilidad de insertarlos al mercado laboral. Al respecto cabe mencionar que son pocos los empresarios que han abierto sus puertas para que algunos jóvenes desarrollen la Fase Laboral mediante Convenios de Formación Laboral y en otros mediante contratos de trabajo.

Los resultados obtenidos después del análisis de las técnicas empleadas permiten afirmar que la situación descrita repercute de manera directa en la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios del programa quienes al no haber concluido con las dos fases de capacitación no pueden recibir la certificación que los acredite como poseedores de habilidades y destrezas

laborales. Son muy pocos los que logran insertarse al mercado laboral lo que se evidencia en el bajo nivel de inserción laboral.

Asimismo, la falta de compromiso en el cumplimiento o la inexistencia de alianzas estratégicas ECAPs – empresa no favorecen esta inserción repercutiendo de manera directa en la población joven de la región.

4.2. RESPECTO AL CURRÍCULO DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA

El crecimiento económico y los cambios tecnológicos hacen que el requerimiento del personal calificado que necesitan las empresas, sea cada vez más competitivo.

El Programa Pro joven, ofrece a las ECAPs cursos de formación técnica, la definición de los cursos se da tomando en cuenta las necesidades empresariales, careciendo hasta ahora de un estudio de mercado laboral y ocupacional para afirmar la necesidad de los cursos.

Los cursos tienen carácter teórico práctico, destinándose un 70% al desarrollo de la parte práctica del curso y en situaciones reales de aprendizaje.

Los contenidos se organizan en módulos según el número de horas que se le asignan y se distribuyen en unidades de aprendizaje.

Durante la fase técnica se desarrolla un taller de formación integral en el que se abordan temas orientados al conocimiento personal, laboral y de empleabilidad.

El programa convoca a entidades de capacitación para que organicen e implementen cursos diseñados en función de los requerimientos del sector

empresarial y en función de las características del grupo de jóvenes beneficiarios. Estos cursos se licitan sobre la base de criterios de calidad y precio. Pro Joven exige a las entidades que suscriban “Cartas de intención” con empresas, a fin de asegurar que los cursos desarrollen la fase práctica y que los jóvenes se capaciten en actividades efectivamente demandadas por el sector productivo.

El desarrollo de los cursos implica dos fases. Una **fase lectiva** de formación técnica que tiene una duración promedio de tres meses (300 horas como máximo), y que involucra el desarrollo de habilidades técnicas específicas, y promueve actitudes y valores indispensables para el trabajo. Luego se realizan **prácticas laborales**, las cuales deben ser concertadas por las ECAPs con las empresas privadas. En este caso, Pro joven establece normas y criterios que las ECAPs deben cumplir.

En la oferta de cursos que el Programa ofrece se encuentran cursos de servicios y de operarios. Los beneficiarios, se inclinaron por los cursos de servicios, porque consideran que las tareas de ocupación son más fáciles, en cambio, los cursos a nivel de operarios que tienen mayor demanda de obra son considerados por los jóvenes como tareas más difíciles de aprender y el proceso de adaptación demanda mayor tiempo.

En el cuadro N° 5 se aprecia que los cursos desarrollados, responden a las demandas y necesidades de los grandes centros comerciales que se están instalando en la ciudad de Piura. Estos, se caracterizan por requerir personal con habilidades y destrezas específicas que les permitan desenvolverse con eficiencia en un puesto de trabajo.

CUADRO N° 5: ENTIDADES DE CAPACITACIÓN CON RELACIÓN A CURSOS OFERTADOS

Entidades de Capacitación	Cursos
Universidad Nacional de Piura	Corte y fileteo de pescado y mariscos
	Operarios en manipuleo de alimentos
	Operarios en el procesamiento y selección de conchas de abanico
	Operarios en sanidad e higiene en plantas procesadoras de alimentos
	Operarios en procesamiento y selección de mariscos
SENCICO	Albañilería
CETPRO Hermenegildo Vargas	Servicio de restaurant y bar
I.S.T ABACO	Asistente de oficina recepcionista
	Auxiliar de oficina y tramite documentario
SENATI	Asistente de almacén
ONG AREMUDHE	Auxiliar en estacionamiento de servicio
CETURG PERU	Azafata
	Mozo servicio de restaurant y bar

Fuente: Área de Estadística e informática - Área de Supervisión Técnica

Los resultados que muestra el cuadro N° 5, evidencian que las entidades de capacitación ofrecen cursos orientados a formar personal con habilidades laborales específicas, capacitados para cumplir con tareas definidas en el puesto laboral al que se le asigne. Estos resultados permiten afirmar que el currículo formativo que se desarrolla a través de las ECAPs, cubre los requerimientos del mercado laboral en el rubro de centros comerciales. Aun así, cabe mencionar que en la actualidad los procesos productivos en general, requieren de personal que esté en capacidad de combinar competencias técnicas y académicas y sepa adaptarse fácilmente a los cambios tecnológicos que se presente, exigencia que no puede ser abordada de manera eficiente debido al corto tiempo de duración de la capacitación y a la exigencia de desarrollar en los participantes habilidades específicas, de ahí que el currículo se caracterice por ser cerrado y poco flexible, puesto que al firmar el convenio y aprobar el sílabo correspondiente y ser aprobados, luego, no pueden ser modificados lo que no permite adecuar la

programación curricular a las situaciones que se presenten en el devenir del desarrollo del curso.

De otro lado la organización curricular de los cursos está definida en módulos que facilitan el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, siendo responsabilidad de los docentes cumplir con el desarrollo integral del mismo, propiciando en los participantes el desarrollo de competencias técnicas y académicas.

La organización modular de los cursos está diseñada para desarrollar contenidos teórico-prácticos en una proporción de 30% y 70% respectivamente esta distribución está orientada a desarrollar habilidades y capacidades laborales en los jóvenes participantes. El análisis de los sílabos de los cursos evidencia que los contenidos programados son de tipo conceptual y procedimental, no se percibe énfasis en los contenidos de tipo actitudinal. En este sentido, la formación de los jóvenes debe darse desde un enfoque transversal orientado hacia su formación integral, de tal manera que no sólo se privilegie la formación técnica, sino también la formación en valores, que son fundamentales en el desempeño laboral en un puesto de trabajo y habilidades para trabajar en equipo en cualquier ámbito laboral.

La definición de cursos a dictar por las ECAPs, no sólo debe hacerse para satisfacer necesidades empresariales actuales, es necesario realizar un estudio de mercado y establecer mayor integración con gobiernos locales para la determinación de las necesidades de capacitación y requerimiento de mano de obra, incluso, se deben analizar los procesos productivos vigentes así como las habilidades y capacidades que los trabajadores deben evidenciar para un eficiente desempeño laboral.

Finalmente, las características del currículo, el desarrollo de los sílabos y la organización de contenidos, que como se detalló está orientada a desarrollar capacidades y habilidades laborales sin enfatizar en la formación de valores, debe

estar orientado a la capacitación laboral y a la formación de habilidades personales y sociales que faciliten en el participante un mejor desenvolvimiento e inserción en el mercado laboral. En consecuencia, los talleres de formación deben desarrollarse de manera permanente, brindando más y mejores oportunidades de formación integral, propiciando situaciones de aprendizaje en contextos reales de desempeño laboral.

En conclusión, se afirma que el currículo formativo que ofrece el Programa de Capacitación Laboral Juvenil Pro Joven, incide de manera significativa en la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años.

4.3. RESPECTO A LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUE DESARROLLAN

LAS ECAPs EN EL MARCO DEL CONVENIO PROJOVEN- ECAPs

El programa exige a las ECAPs el desarrollo de los cursos en un porcentaje de 70 % de horas prácticas y 30 % de horas teóricas, distribución porcentual que asegura el desarrollo de habilidades y destrezas laborales en los jóvenes participantes.

Asimismo, los jóvenes beneficiarios encuestados, reconocen la calidad de preparación, el dominio y experiencia de los docentes que conducen los cursos. Valoran la calidad de los docentes de ECAPs con prestigio institucional en la Región.

Reconocen que los docentes están capacitados y algunos especializados, pero la mayoría de ellos, no tienen formación requerida para el trabajo con jóvenes, presentándose dificultades que afectan el proceso formativo de los jóvenes beneficiarios.

Al analizar los resultados del análisis de las convocatorias, los convenios, encuestas y entrevistas respecto a la organización y capacidad de gestión de las autoridades de las ECAPs, las autoridades de las entidades de

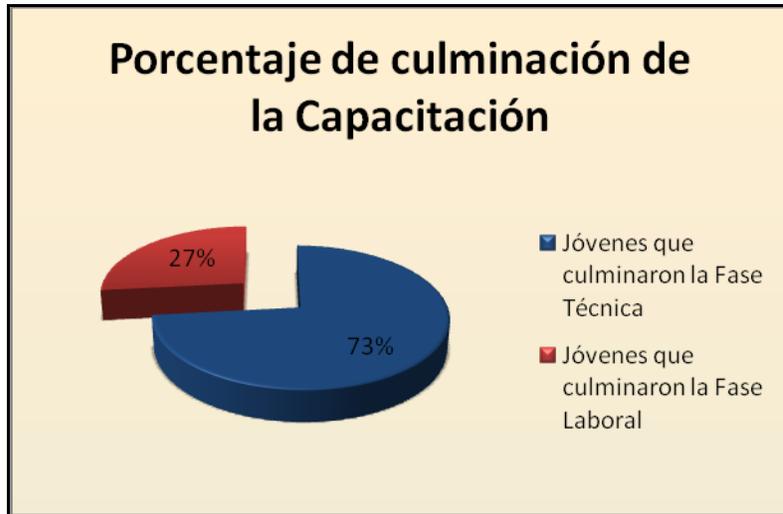
capacitación al suscribir un convenio deben cumplir con todos los términos de referencia presentada y aprobada en la carta de intención, así como el desarrollo de las fases: técnica y laboral. En este sentido, la capacidad de gestión de algunas autoridades se orienta hacia la gestión de la carta de intención para ofertar el o los cursos que puede ofrecer su institución, lo descrito, implica, que en la mayoría de los casos analizados, los directivos, limitan su gestión hacia la adjudicación de los cursos y el desarrollo de estos en la Fase Técnica en las ECAPs. Al no realizarse la gestión con el sector empresarial, no se cumple con la Fase Laboral que exige el Programa, fase fundamental que favorece la consolidación de habilidades laborales. El incumplimiento de la fase laboral perjudica a los jóvenes en su inserción laboral pues no pueden ser certificados consecuentemente la capacitación no concluye.

De otro lado, las estrategias de seguimiento y acompañamiento a los jóvenes beneficiarios que las autoridades de las ECAPs, desarrollan en algunos casos no se cumplen o se cumplen parcialmente; esto trae como consecuencia que la evaluación del desarrollo de la formación que se ofrece no sea integral ni permanente.

En resumen, la estrategia relación autoridades de ECAPs – Empresas, debe fortalecerse, de ahí que cada estamento vinculado con la formación de los jóvenes, cumpla las funciones que le corresponden para garantizar el éxito de la capacitación, así como el cumplimiento de metas y la inserción de los jóvenes al mercado laboral. En este sentido, sólo un 27% de jóvenes lograron culminar la fase técnica y laboral de capacitación, alguno de ellos se insertaron al mercado laboral y el 73% aún no han culminado la capacitación, pues no ha cumplido con estas fases por lo que no pueden ser certificados, tanto por el Programa como por la ECAP.

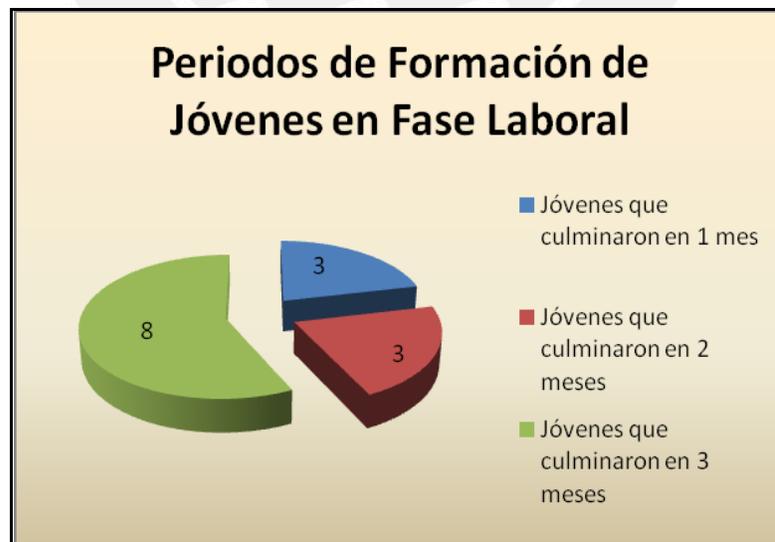
A continuación se presentan los gráficos N° 2 y N°3 sobre los porcentajes de las fases de capacitación y periodos de capacitación de los jóvenes en la Fase laboral:

Gráfico N° 2: Porcentajes de Culminación de las Fases de Capacitación



Fuente: Elaboración propia
Año 2011

Gráfico N° 3: Periodos de Formación de Jóvenes en Fase Laboral



Fuente: Elaboración propia
Año 2011

Asimismo, se puede concluir manifestando que, las estrategias de capacitación que se asumen durante el desarrollo del proceso de capacitación, inciden en la inserción laboral de los jóvenes. En este sentido, los jóvenes beneficiarios encuestados, reconocen el prestigio, la experiencia y dominio temático de los docentes que dictan los cursos, factores fundamentales para el logro de objetivos del programa; de igual manera, reconocen que algunos profesionales no tienen experiencia en el trabajo con jóvenes, pero que son especialistas en los cursos que imparte. De otro lado, el éxito de la capacitación laboral juvenil radica en el cumplimiento de las fases de capacitación técnica y laboral, para ello las autoridades deben fortalecer el vínculo con las empresas y no limitar su gestión a la adjudicación de cartas de intención y firma de convenio ECAP-Programa, lo descrito, permite reafirma que las estrategias de capacitación inciden significativamente en la inserción laboral de los jóvenes.

Al finalizar este capítulo y basado en los resultados del análisis de convocatorias, convenios, encuesta a jóvenes beneficiarios, entrevistas a docentes, autoridades de ECAPs y Programa, respecto a la selección de ECAPs, se afirma que se realizan procesos de selección a través de convocatorias públicas. Se reconoce que hay ECAPs que tienen prestigio reconocido en la región como: Universidad Nacional de Piura, Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción, Servicio Nacional en Adiestramiento en Trabajo Industrial y CETPRO Hermenegildo Vargas., entidades, que desde la percepción de los entrevistados y los encuestados, poseen: infraestructura adecuada, mobiliario, talleres, laboratorios, equipos y maquinaria, elementos importantes que favorecen y aseguran la capacitación laboral. Asimismo, respecto al currículo de formación del Programa, los funcionarios de PROJOVEN – Sede Regional Piura, manifestaron que los cursos que brindan las ECAPs, tienen demanda empresarial; pero los empresarios no brindan las facilidades para que los jóvenes realicen las prácticas laborales. Respecto a las preferencias de cursos, los jóvenes prefieren cursos de servicios, porque consideran que las tareas

de ocupación son más fáciles de aprender, en cambio, los cursos a nivel de operarios los cuales tienen mayor demanda, son considerados difíciles de aprender y su proceso de adaptación demanda mayor tiempo. De otro lado, se reconoce que se desarrollan talleres de formación integral, sin embargo los beneficiarios, presentan dificultades para adaptarse al sistema de trabajo, ya que no han recibido formación en ese aspecto y/o no cumplen con las etapas de capacitación, espacio que facilita el logro de capacidades laborales. De ahí que es necesario analizar los procesos productivos vigentes, y promover en los beneficiarios habilidades y capacidades para desenvolverse con eficiencia en el ámbito laboral. Finalmente, en relación a las estrategias de capacitación que desarrollan las ECAPs, los encuestados y entrevistados reconocen la calidad de la capacitación, para lo cual requieren de docentes que se vinculen más con los jóvenes, así como mayor intervención de las autoridades de las ECAPs, en el proceso formativo y mayor vinculación ECAP-Empresa que les asegure una inserción eficiente en el mercado laboral.

V. CONCLUSIONES

Basados en la Teoría del capital humano, se puede afirmar que la capacitación proporciona un conjunto de habilidades necesarias para la producción de bienes y servicios y logra aumentar la productividad y, por ende, los ingresos de los individuos. Basado en este argumento se puede concluir que:

- a) Las estrategias de selección de las Entidades de Capacitación ECAPs por parte del Programa ProJoven, exige a las instituciones postulantes cumplir con los siguientes requisitos estipulados en los convenios tales como: infraestructura, equipamiento, laboratorios, talleres, insumos y materiales adecuados en cantidad y calidad, así como el cumplimiento de todos los términos de referencia establecidos en el convenio que se firma.
- b) Según los resultados de las entrevistas y encuestas realizadas a los directivos, beneficiarios y docentes se concluye que las ECAPs solo han cumplido satisfactoriamente con las exigencias del Programa en: Docentes calificados, infraestructura, espacios de laboratorios y talleres de práctica, sin embargo existe deficiencia en la capacidad de gestión de los directivos para las gestiones de inserción laboral, en los equipos y maquinarias e insumos; que no ha permitido realizar una eficiente y eficaz capacitación.
- c) El currículo formativo de Projoven se sustenta en un enfoque curricular de tipo modular a través del cual se orienta la formación de los jóvenes, en este contexto, los cursos que se ofrecen, responden a necesidades de capacitación del sector empresarial – productivo, para lograrlo, se requiere brindar un conjunto de experiencias de aprendizaje que faciliten la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas laborales previo a la fase de formación para el trabajo, etapa en la que más desertan los jóvenes. Asimismo, debe caracterizar al currículo un enfoque integral de formación y el estudio de mercado que asegure la formación laboral técnica basada en parámetros válidos.

- d) Las estrategias de capacitación del Programa Projovent, son: fase técnica y laboral, estrategias que no se cumplen en un 100%; la vinculación ECAPs-empresa es otra estrategia importante para el cumplimiento de la fase laboral de los jóvenes participantes la cual no se cumple en su totalidad.
- e) La plana docente como componente importante del proceso de formación en el Programa de Capacitación Laboral Juvenil, en su mayoría cumple con los requisitos de especialización, una minoría carece de la formación profesional para trabajar con jóvenes entre 16 a 24 años.
- f) Las estrategias de capacitación, la selección de ECAPs y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura, inciden significativamente en el nivel de inserción laboral de los jóvenes entre 16 a 24 años.
- g) Los cursos que tienen mayor demanda empresarial son los operarios; sin embargo, existe deficiencia en la colocación de los jóvenes en la Fase Laboral, porque los Empresarios no brindan las prácticas laborales a los jóvenes. Los cursos orientados a la construcción civil, también requieren mano de obra no calificada. En cambio, los cursos orientados a servicios son los que menos demanda de mano de obra requieren.
- h) Los jóvenes apuestan por cursos de servicios, de nivel de supervisores, inspectores y auxiliares, sin embargo, estos cursos no tienen demanda empresarial.
- i) No se cuenta con un proceso de adaptación para que los jóvenes puedan trabajar al momento de ser insertados al mercado laboral bajo presión, y se adecuen al sistema laboral que requiere la ocupación o el puesto de trabajo. Solamente se desarrolla un taller de formación integral durante la fase técnica.

VI. RECOMENDACIONES

- Sugerir a las autoridades de las ECAPs brindar jornadas de capacitación a los docentes encargados de desarrollar los cursos en temas como diseño modular, currículo basado en competencias, andragogía y formación de jóvenes, con la finalidad de desarrollar habilidades y cualidades docentes propias al trabajo con jóvenes.
- Fortalecer la relación autoridades de ECAPs – empresas, a través de jornadas de trabajo en los que se definan acuerdos comunes coordinando y participando de manera directa en el establecimiento de estrategias de desarrollo orientadas a fortalecer la formación laboral de los jóvenes beneficiarios y el personal de la empresa.
- Implementar talleres de orientación vocacional para jóvenes, con la finalidad de brindarles orientación hacia el conocimiento de las ocupaciones y demandas del sector empresarial- productivo.
- Elaborar un Plan de supervisión, seguimiento y monitoreo dirigido a las ECAPs y jóvenes capacitados con la finalidad de evaluar la capacitación y posteriormente para identificar el nivel de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios de las diferentes convocatorias.
- Revisar el currículo formativo, organizando los módulos desde un enfoque transversal orientado hacia la formación integral de los jóvenes participantes, de tal manera que no sólo se privilegie la formación técnica, sino también la formación en valores, que son fundamentales en la interacción de las personas en cualquier ámbito laboral.
- Realizar un análisis estadístico de los jóvenes beneficiados que han sido insertados laboralmente y que han mejorado su condición socioeconómica.

VII. BIBLIOGRAFIA

1. ABDALA, Ernesto
2004 “Formación por alternancia: Un esbozo de la experiencia internacional”. Montevideo - Uruguay, pp. 7 – 21.
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/.../index.htm

2. CASTILLO PALACIOS, Freddy William
2007 “Análisis de la responsabilidad social ejercida por el Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita: Propuesta de desarrollo”. Lima – Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Consultado: 15 de Octubre del 2011.
<<http://caliope.pucp.edu.pe/uhtbin/cgisirsi/x/CENTRAL/x/57/5>>

3. CINTERFOR–OIT - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.
1990. “Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina. Montevideo”. Consultado: 28 de Agosto de 2008
<<http://www.cinterfor.org.uy/>>

4. COBACHO, Francisco y Javier PONS
2006 “Jóvenes en desventaja y cohesión social educación y futuro para todos”. Revista de Educación – Competencias para la inclusión sociolaboral de jóvenes, 341, pp. 237-255. Consultado: 30 de agosto de 2008
http://www.revistaeducacion.mec.es/re341_11.html

5. CHACALTANA, Juan, Jaime SAAVEDRA y Cybele BURGA
1999. La oferta de capacitación técnica en el Perú. Grade – Lima - Perú.

6. DELGADO GUITIERREZ, José Luis
2000 “Importancia de la capacitación en los recursos humanos”.
Hitos de ciencias económico administrativo, año 6, número 15.
pp. 21 – 24. Consultado: 28 de Agosto de 2008.
<<http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/15/capacitacion.pdf>>
7. FAWCETT, Caroline
2002 “Los Jóvenes Latinoamericanos en transición: Un análisis
sobre el desempleo Juvenil en América Latina y el Caribe –
Estados Unidos - Washington - Banco Interamericano de
Desarrollo. p. 58. Consultado: 29 de Agosto de 2008.
http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/notes/policy%20note_jovenes.pdfpag
8. GALLART, María Antonieta
2003 “La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina”.
Santiago de Chile – Chile. Consultado: 20 de Julio del 2011.
<<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/7254/MAGallartALatina.pdf>>
9. HERNANDEZ, Juan Carlos
2000 “Educar en competencias: La experiencia de la corporación
paisajoven de Colombia”. Medellín – Colombia, pp. 125 – 150.
Consultado: 20 de Octubre de 2009
<www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro./hernand.pdf>

10. HOSHI ESPINOZA, Violeta (Coordinadora)
2008 “Gestión del potencial humano”. Material de Estudio de Maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
11. IBARROLA, María de.
2004 “Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social. Buenos Aires, 2004, Serie Tendencias y Debates. RedEtis (IIPE-IDES). n°1.; CEPAL. La juventud en Iberoamérica”.
12. JACINTO, Claudia, Javier LASIDA, Jorge RUETALO y Elcira BERRUTI.
2000 “Formación para el trabajo de sectores de pobreza en América Latina” ¿qué desafíos y que estrategias?. CEPAL, pp. 7 -24. Consultado 29 de agosto de 2008.
<http://ilomirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/jacinto/pdf/jacint2.pdf>
13. JURADO NAJERA, Joel (Coordinador)
2007 “Planificación estratégica en gerencia social”. Material de Estudio de Maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
14. JURADO NAJERA, Joel
2007 “Fundamentos de la Gerencia Social”. Material de Estudio de Maestría en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
15. LASIDA, Javier y Javier PEREIRA
1997 “Projovent: Encuentro y negociaciones entre la capacitación y el mercado” – Boletín Cinterfor. Montevideo – Uruguay,

número 139 – 140, pp. 183 – 217. Consultado: 30 de agosto de 2008.

<http://www.temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/.../pdf/abdal.pdf>

16. MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2011 “Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROjoven”.

Consultado: 15 de Julio de 2011

<<http://www.projoven.gob.pe>>

17. MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2010 “Estudio de la dinámica ocupacional en la ciudad de Piura - OSEL -Dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Piura”. Consultado 22 de Julio de 2011.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/dinamica_ocupacional.pdf

18. MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú

2010 “Boletín estadístico –OSEL –Piura”. Consultado: 14 de Julio de 2011.

<http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/boletin_osel_012010_piura.pdf>

19. MTPE, Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo de Perú

2010 “Plan Estratégico Institucional 2010 – 2013”- Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROjoven. Consultado: 20 de Julio del 2011

<http://www.projoven.gob.pe/Descargas/Plan_Estrategico.pdf>

20. MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú
2010 “Boletín estadístico de PROjoven – Perú”. Área de Estadística e informática de Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROjoven.
21. MTEySS, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Argentina
2009 “Equidad en el trabajo – Género juventud”. Revista de trabajo Nueva época. Buenos Aires, año 4, número 6, pp. 103 -121
22. PIECK, Enrique
2001 “La situación de jóvenes en situación de pobreza. Caso de México”, pp. 95 – 153. Consultado: 20 de Julio de 2011
www.uia.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck4.pdf
23. SAAVEDRA, Jaime y Juan CHACALTANA
2000 “Los jóvenes pobres y la capacitación en Perú”. Editorial: Grade – Lima - Perú, pp. 45 -97. Consultado 30 de agosto de 2008.
<<http://cinterfor.org.uy/public.spanish.región/ampro/cinterfor/public/gallart/pdf/saa-cha.pdf.pag13>>
24. VERA, Alejandro
2009 “Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina” – Centro de implementación de políticas públicas para la equidad y el crecimiento” – CIPPEC, Buenos Aires – Argentina. Consultado: 30 de Agosto del 2008
<http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf>

ANEXOS

8.1 GUIAS DE ENTREVISTAS

8.1.1 GUIA DE ENTREVISTA A JOVENES

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

Nombres
y Apellidos:.....

Fecha:.....

1. En que Entidad de Capacitación recibió el curso:
 - a. Universidad Nacional de Piura
 - b. SENATTI
 - c. CETPRO Hemeregildo Vargas
 - d. SENCICO
 - e. AREMHUDE
 - f. I.S.T ABACO
 - g. CETURGH PERU

2. ¿Después de la capacitación de PROJOVEN en cuanto a mejorado tú situación económica?
 - a) si ha mejorado
 - b) No ha mejorado
 - c) Si igual
 - d) Esta peor

3. ¿Los directivos de la ECAP'S realizaron gestiones durante la capacitación para la inserción de las prácticas?
 - a) Contaron con el apoyo de los directivos
 - b) Nunca se preocuparon
 - c) Buscaron la inserción laboral
 - d) cuantas veces te convocaron después de la capacitación para ofrecerte insertarte al mercado laboral.

4. ¿La Entidad de Capacitación tiene los docentes calificados?

Si

No

5. ¿La ECAP'S cuenta con los equipos y maquinarias actualizados para la capacitación?

Si ()

No ()

6. ¿La ECAP'S tiene la infraestructura y mobiliario adecuado para la capacitación?

Si ()

No ()

7. ¿La ECAP'S cuenta con espacios de Laboratorios y Talleres para el desarrollo de las prácticas?

SI ().....

NO ().....

8. ¿Los insumos y materiales fueron suficientes para el aprendizaje?

SI () Por que.....

No () por que.....

9. ¿El curso que se capacitó tiene demanda en el mercado?.

Si ().....

No ().....

10. ¿Qué nivel tiene el curso?

Técnicos

Operarios

Inspectores

Supervisores

Auxiliares

11. Realizaste prácticas laborales

- a) Un mes
- b) Dos meses
- C) Tres meses

12. ¿Durante la capacitación en ECAP, les brindaron talleres de formación integral?

Si ().....

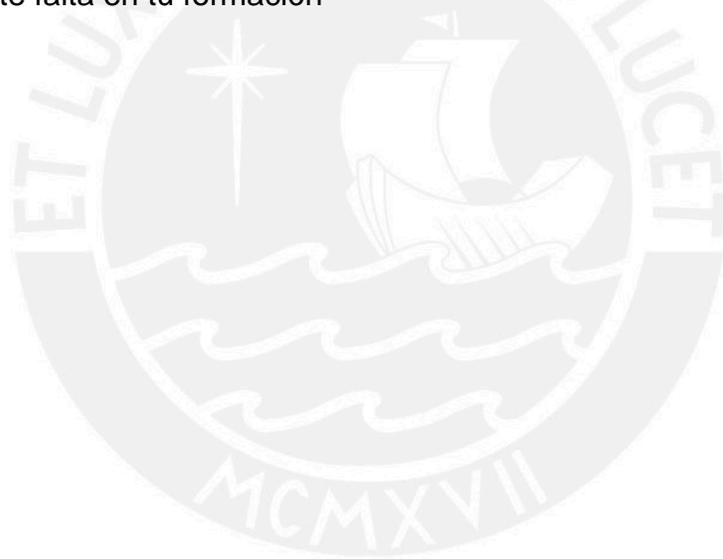
No ().....

13. Recomendarías esta capacitación a otros jóvenes ¿Por qué?

14. ¿Qué es lo más valioso que has aprendido?

15. Satisfacción o no con lo recibido.

16. Qué te falta en tu formación



8.1.2 GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA PARA LOS DIRECTIVOS

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

E

Entidad de Capacitación

Directivo:

Nombres y Apellidos:.....

Cargo:.....

Fecha:.....

1. ¿Cuántos jóvenes han capacitado hasta la fecha con el Programa PROJOVEN?
2. ¿Qué porcentaje de jóvenes han culminado la capacitación técnica en la ECAP?
3. ¿Qué porcentaje han logrado insertar al mercado laboral?
4. ¿Tienen alianzas con el sector empresarial?
5. ¿Cuentan con un plan de inserción y monitoreo de los jóvenes que capacitan
6. ¿Los docentes están calificados para dictar los cursos que oferta a PROJOVEN?
7. ¿Cuentan con los equipos y maquinaria actualizados para la capacitación?
8. ¿Cuenta con la infraestructura y mobiliarios adecuado para la capacitación.
9. ¿Los ambientes donde desarrollar las capacitaciones son?
 - a) Aulas
 - b) Aulas taller
 - c) Laboratorios
 - d) Talleres

10. ¿Los insumos y materiales fueron suficientes para el aprendizaje?

SI ()

NO () Por que.....

11. ¿El curso que se capacitó tiene demanda en el mercado?.

12. ¿Qué nivel tiene el curso

Técnicos

Operarios

Inspectores

Supervisores

Auxiliares

13. ¿El programa PROJOVEN, cumple con el presupuesto ofertado en la propuesta del curso?

a) Si cumple

b) No cumple:

Si no cumple que consecuencias se tiene en la capacitación:

14. ¿Cuántos jóvenes lograron realizar sus prácticas laborales en la empresa?

.....

15. Durante la capacitación en ECAP, se ha brindado sobre formación integral

¿Cómo?.....

¿Cuándo?

16. Comentarios y/o recomendaciones

8.1.3 GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA PARA LOS PROFESORES

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

Entidad de Capacitación:.....

Nombres y Apellidos:.....

Fecha:.....

1. ¿En cuantos cursos ha dictado durante las convocatorias de PROJOVEN?

2. ¿Qué grado de Instrucción tiene:

a) Superior no universitaria

b) Universitaria

c) Técnica

3. ¿Cuándo es el último año que estudio?

4. ¿Tiene especialización en algo luego de su carrera?

5. ¿Cuenta con el apoyo de los directivos de la ECAP'S?

6. ¿El curso que capacita tiene demanda en el mercado laboral?

Si ()

No (), y por que capacitan un curso que no tiene demanda

7. ¿Es suficientes las horas de capacitación para que los participantes adquieran las habilidades y destrezas para el trabajo?

8. ¿Los equipos y maquinaria son actualizados para la capacitación?

9. ¿La infraestructura y mobiliarios que cuenta la ECAP'S es adecuado para la capacitación?

10. ¿Los ambientes donde se desarrollan las actividades de capacitación son?

a) Aulas

- b) Aulas taller
 - c) Laboratorios
 - d) Talleres
11. ¿Los directivos adquiere los insumos y materiales suficientes para las prácticas y en su momento oportuno?
12. ¿Qué nivel tiene el curso
- Técnicos
 - Operarios
 - Inspectores
 - Supervisores
 - Auxiliares
13. ¿Cuántas veces lo superviso el Programa?
14. ¿Cómo realiza las evaluaciones a los jóvenes?
- a) Prueba de entrada
 - b) Prueba intermedio
 - c) Prueba final
 - d) Por rendimiento
 - e) Autoevaluaciones.
15. Comentarios y/o Recomendaciones

8.1.4 ENTREVISTA ABIERTA PARA LOS FUNCIONARIOS DEL PROGRAMA PROJOVEN

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

Nombres y Apellidos:.....

Fecha:.....

1. ¿Cuántos jóvenes se ha capacitado?
2. ¿Cómo definen los cursos que se van a dar?
3. ¿Quiénes deciden en la selección de los cursos?
4. ¿Cómo se relacionan en la ECAP para acordar las estrategias?
5. ¿Qué porcentaje de jóvenes han culminado en la ECAP”
6. ¿Cuántos jóvenes han logrado insertarse al mercado laboral?
7. ¿Los cursos que ofrece PROJOVEN a los jóvenes tienen demanda la laboral?
8. ¿Qué nivel tiene los cursos?
9. ¿Tiene alianzas con el sector empresarial?
10. ¿Qué ECAP's ha logrado insertar a jóvenes en la empresas?
11. ¿Qué cree que falta en la capacitación de los jóvenes?
12. Comentarios y/o recomendaciones

8.1.5 ENTREVISTA ABIERTA PARA LOS EMPRESARIOS DEL PROGRAMA PROJOVEN

MAESTRÍA EN GERENCIA SOCIAL

Nombres y Apellidos:.....

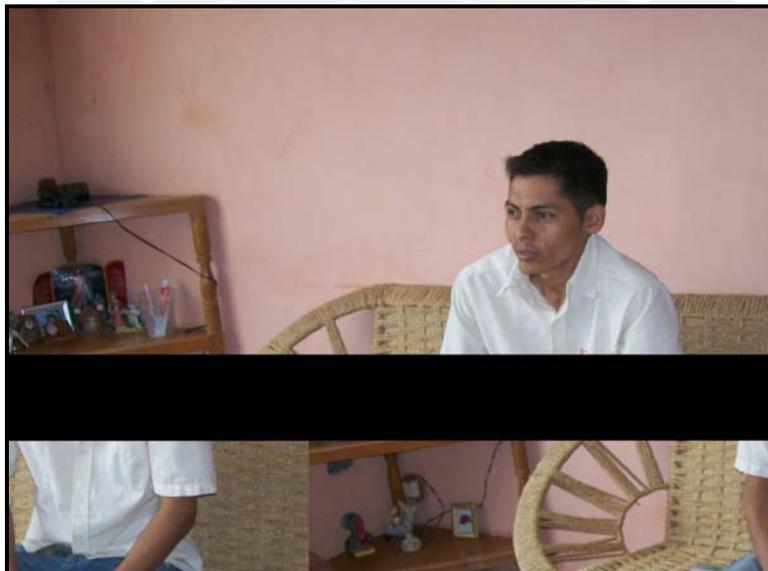
Fecha:.....

1. ¿Cómo se entero del Programa PROJOVEN?
 - a) Lo visitaron los funcionarios de PROjoven para conocer su demanda empresarial
 - b) Por medios de comunicación
 - c) Mediante Talleres, charlas informativas, folletos, etc.
 - d) Los visito la ECAP para ver la demanda empresarial
 2. ¿Conoce el objetivo del programa PROJOVEN?
 3. ¿Conoce las ECAP'S que capacitan a los jóvenes en convenio con el Programa PROJOVEN”
 4. ¿Ha participado de algún taller, charla informativa u otro medio del programa PROJOVEN”
- ¿Quién lo invito?
- ¿Fue de su interés?
5. ¿ha tenido practicantes del programa? ¿Cuántos? ¿Porqué no?
 6. ¿Qué resultado ha obtenido de los jóvenes beneficiados por PROJOVEN?
 7. ¿Qué cursos deberían darse?
 8. ¿Cómo fue el rendimiento de los jóvenes con relación al personal del mismo puesto que no ha sido capacitado?
 - a) Bueno
 - b) Muy bueno

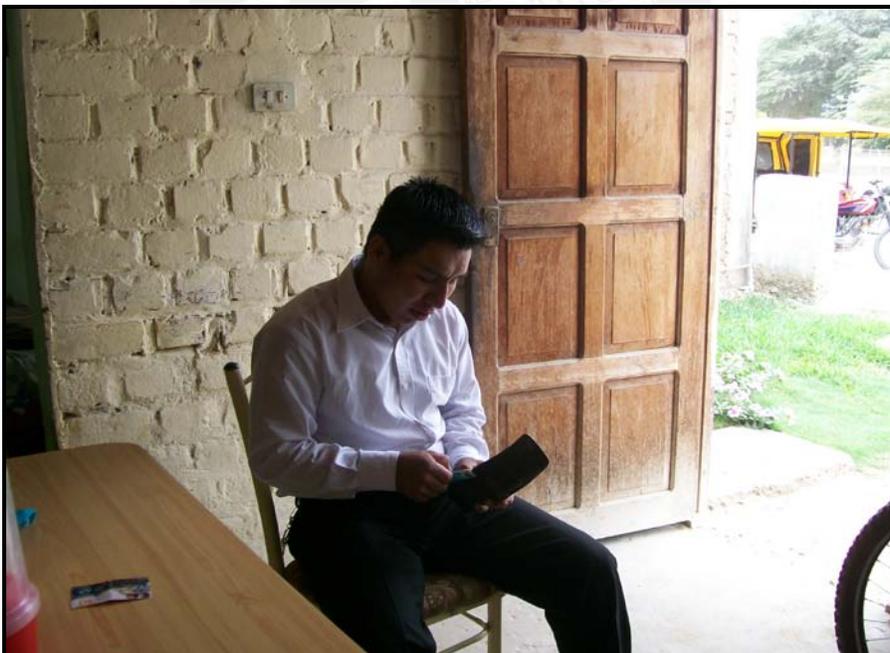
- c) Regular
 - d) Bajo
 - e) Muy bajo
9. ¿Tiene alianzas con el sector con la ECAP y el programa PROJOVEN?
- ¿Cómo?
- a) Convenios
 - b) Carta de intenciones
 - c) Convenios de pasantías
 - d) Contrato de trabajo
10. ¿Cuánto fue la remuneración que percibió los jóvenes durante la formación laboral?
11. ¿Qué cree que falta en la capacitación de los jóvenes?
12. Comentarios y/o recomendaciones

8.2 FOTOS DE BENEFICIARIOS ENTREVISTADOS

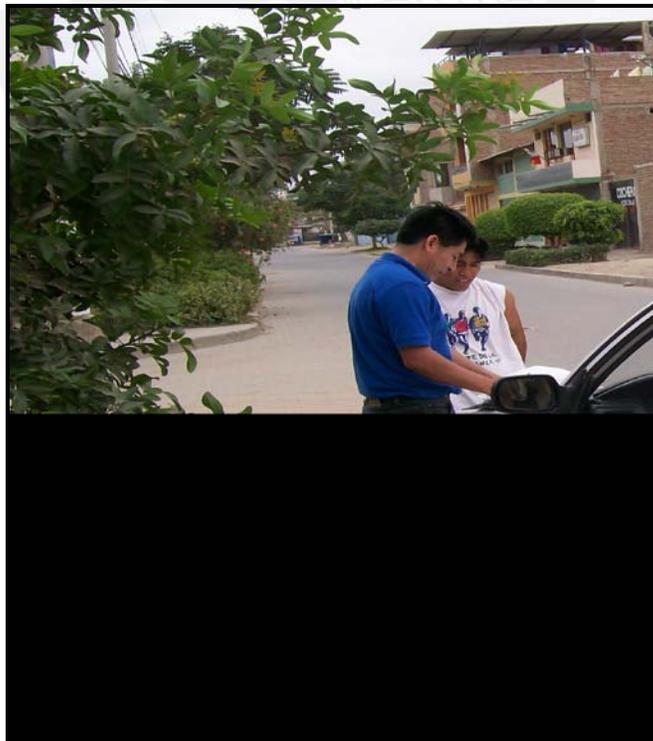
*Beneficiario: Percy Olaya García
Curso: Corte y Fileteo de Pesados y Mariscos
ECAP: Universidad Nacional de Piura*



Beneficiario: Ever Flores Julcahuanca
Curso: Auxiliar en Estacionamiento de Servicios
ECAP: ONG. AREMUDHE



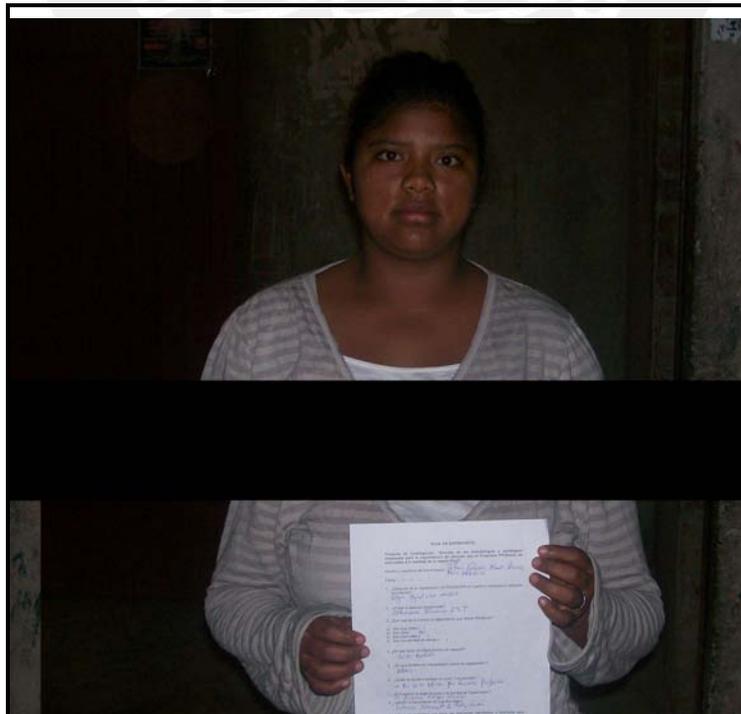
*Beneficiario: Leonardo Maza Peña
Curso: Procesamiento y Selección de Mariscos
ECAP: Universidad Nacional de Piura*



Beneficiaria: Susana López Montero
Curso: Manipuleo de Alimentos
ECAP: Universidad Nacional de Piura



Beneficaria: Tatiana Gabriela Abad Ramírez
Curso: Azafata
ECAP: I.S.T ABACO



Participante: César Cardoza Bancayán
Curso: Albañilería
ECAP: SENCICO



Beneficiaria: Mónica Noelia Alburqueque Benites
Curso: Asistente de Oficina – Recepcionista
ECAP: Asociación Civil Educativa OMICRON

