

## SEGUNDA PARTE

### 2. LA OFERTA DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES EN URUGUAY

#### 2.1. Programas existentes

En Uruguay también existe un importante grupo de iniciativas preocupadas por la formación de jóvenes pobres y excluidos que ha logrado incorporar componentes de articulación entre el sistema productivo y el mercado de trabajo. La mayoría de estas iniciativas ha ido floreciendo desde la década de los ochenta, en respuesta a las crecientes dificultades y limitaciones por las que el Estado ha atravesado para enfrentar los problemas sociales. Algunas de esas experiencias pertenecen a organismos estatales en un intento de introducir formas de intervención innovadoras dentro de la gestión, enmarcadas en su proceso de auto-transformación.

En términos generales, las organizaciones plantean diversas formas de desarrollar intervenciones integrales que abarquen distintos aspectos del joven participante. La flexibilidad es una de las características de las estrategias de intervención. El trabajo juega un papel destacado en la oferta pedagógica y en la cantidad de horas de capacitación impartidas por estas instituciones, hallándose organizado de distintas formas, ordenadas dependiendo del énfasis que se ponga en las dimensiones educación - trabajo. Dentro de las propuestas que ponen mayor énfasis en la dimensión educativa se ubican las pasantías y las becas laborales, en tanto que en aquellas con prioridad en la dimensión trabajo se sitúan los contratos de trabajo temporales supervisados dentro y fuera de las instituciones, las inserciones asalariadas y los de cuenta propia a través de la capacitación en los talleres - escuela y la creación de empresas.

Varias de esas organizaciones realizan importantes esfuerzos para certificar los aprendizajes logrados por los jóvenes a partir de su intervención. No obstante, los logros para obtener el reconocimiento curricular alcanzan hasta el sexto año de escuela del sistema formal, en tanto que en el ámbito de la educación media todavía no parecen registrarse posibilidades similares.

En cuanto a las vinculaciones de estas organizaciones con el mundo del trabajo, el principal problema es que la mayoría de ellas ha definido las áreas u oficios de

capacitación basándose en la disponibilidad de máquinas, docentes, materiales y demás elementos con que se contaba para armar un taller, sin que necesariamente coincidieran con la demanda de recursos humanos. Buena parte de estos programas pertenece a un conjunto de esfuerzos poco coordinados, cuya acción es de carácter complementario por estar dirigida a responder a problemas sociales que el Estado no ha podido resolver o que, en su defecto, los resultados han sido insuficientes.

A continuación se hace un breve esbozo de las principales iniciativas existentes en Uruguay en el terreno de la formación profesional y el trabajo:

1) En el ámbito de la educación formal destacan:

- **El Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP):** aunque en términos globales no se caracteriza por tener una fuerte vinculación con la estructura productiva, algunas de sus instituciones han llevado a cabo experiencias exitosas de articulación con el mercado de trabajo, tales como la Escuela de Electrónica, los cursos agrarios y las pasantías en empresas públicas y privadas.
- **El Centro de Capacitación y Producción (CECAP):** depende del Ministerio de Educación y Cultura. Desde hace más de 15 años ha venido brindando formación profesional a jóvenes en situación de pobreza, logrando desarrollar una amplia experiencia en integrar la programación curricular con los análisis del mercado ocupacional y la colocación, así como el seguimiento de sus egresados. A pesar de que su cobertura es limitada (300 jóvenes al año aproximadamente), este centro constituye una valiosa referencia institucional para la implementación de otros programas, ya que cuenta con metodologías para incorporar en su currícula modalidades de inserción al mercado laboral que se han destacado por su eficiencia y capacidad innovadora.
- **El Consejo de Capacitación Profesional (COCAP):** cuenta con competencia técnica y material para la formación en tecnologías modernas a través de cursos de corta y mediana duración, con lo cual ha logrado dar respuesta a necesidades de empresas privadas y públicas para complementar la preparación de su personal.

2) En el campo de la educación no formal se mencionan los siguientes programas:

- **Ofertas de capacitación ocupacional por parte de las Intendencias Municipales de Canelones, Maldonado, Rivera y Montevideo,** en algunos

casos a través de la contratación de servicios a organizaciones no gubernamentales, quienes a su vez subcontratan a jóvenes de bajos recursos para brindarles la oportunidad de participar en actividades educativas y promocionales.

- **Los institutos privados de formación profesional (IPFP) de carácter comercial:** proporcionan una capacitación puntual para puestos de trabajo subordinados en el sector servicios, ajustándose a la demanda específica. Ofrecen a los estudiantes la posibilidad de emplearse a partir de la enseñanza secundaria.
- **Los cursos no comerciales de los IPFP:** están dirigidos a jóvenes de sectores populares que, aunque no cuentan con una metodología rigurosa de trabajo, han logrado desarrollar líneas de relacionamiento con el mercado laboral.
- Además, existe una serie de experiencias de orientación vocacional y ocupacional, aunque la cobertura y la coordinación entre ellas sean escasas: Sistema Nacional de Orientación Vocacional (SNOV) del CODICEN; los talleres conjuntos del Instituto Nacional de la Juventud (INJU) y el Instituto Clemente Estable; el Servicio de Orientación Laboral (SOL) de la DINAE/MTSS.

Además de los mencionados, existen otros programas de ámbito educativo no formal que, a juicio personal, merecen mayor atención por tener un énfasis más acentuado en la inserción laboral y socio-laboral. Entre ellos se inscribe el **Foro Juvenil**<sup>38</sup>, el **Programa Projuven** (que en su primera fase se denominó **Opción Joven**) y la **Asociación Cristiana de Jóvenes**. Estas entidades otorgan gran importancia a la superación de procesos de exclusión social, a través de una formación que sea funcional al mercado laboral, permitiendo de este modo a los jóvenes desempeñarse como ciudadanos y tomar parte activa en las dinámicas sociales. Buscan un equilibrio entre las opciones de inserción laboral y de inserción social, aunque esto no siempre sea fácil de lograr, sobre todo si se considera que los programas se dirigen a jóvenes en alto riesgo o que provienen de fuertes procesos de exclusión.

Entre las dos primeras organizaciones destaca un sentido más pragmático, ya que su orientación está mucho más definida hacia la intermediación laboral y la formación en oficios específicos, con base en un adecuado conocimiento de las

38 El Foro Juvenil ha retomado buena parte de los aportes de CECAP, aunque los ha ido complementando con orientación ocupacional en combinación con investigación y diseño de instrumentos novedosos, programas y políticas de mayor cobertura.

demandas del mercado laboral local. Al diseñar su currícula se ha puesto atención en el desarrollo de competencias y habilidades básicas en matemáticas, lectura y escritura, con la intención de formar jóvenes polivalentes, de acuerdo con las tendencias de la demanda. La Asociación Cristiana de Jóvenes del Uruguay, en cambio, ha preferido concentrar sus estrategias en el rescate de jóvenes en alto riesgo, considerando que es un hecho indispensable antes de iniciar la búsqueda de un empleo. Ello implica complementar su formación primaria y secundaria o bien la intervención de procesos reeducativos con apoyos psico-afectivos, recreativos y, de manera complementaria, de inserción socio-laboral.

A diferencia del Foro Juvenil y la Asociación Cristiana de Jóvenes, el Programa Projoven presenta características que es importante destacar y que aclaran más aún la razón por la que, junto con su antecesor Opción Joven, se eligió como objeto de estudio. En primer lugar, es un programa liderado por una agencia técnica intergubernamental que coordina las políticas de empleo juvenil del país. A su vez, esto le permite contar con una importante red de empresarios que cooperan en las pasantías y en la inserción laboral. El hecho de contar con un amplio apoyo de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) le ha otorgado carácter prioritario a nivel nacional, concediéndole un margen de maniobra importante con el sector privado y las organizaciones no gubernamentales contratadas. En los siguientes apartados se efectuará una presentación más detallada de los programas a través de los cuales han sido instrumentadas las políticas del país en materia de empleo juvenil mediante la capacitación y formación profesional: Opción Joven (como primera fase) y Projoven.

## **2.2. Presentación del Programa Opción Joven**

En el marco de las políticas de empleo juvenil, el Programa Opción Joven fue creado como un instrumento de capacitación para la inserción laboral de jóvenes procedentes de sectores de bajos ingresos cuya situación de vulnerabilidad constituía un alto riesgo de continuar reproduciendo situaciones de pobreza. Teniendo esto presente, en 1994 el Instituto Nacional de la Juventud (INJU), dependiente del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), puso en funcionamiento el Proyecto de Capacitación para la Inserción Laboral "Opción Joven" con recursos del Fondo Multilateral de Inversiones aportados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El Proyecto piloto Opción Joven, aunque fue implementado entre 1994 y 1997, debe ser ubicado dentro de una estrategia a más largo plazo para el apoyo a la inserción laboral y la integración social de jóvenes en situación de pobreza y exclusión. Su puesta en funcionamiento se consideró como una primera etapa en la que se desarrollaron y pusieron en marcha los instrumentos y metodologías que posteriormente fueron aplicados al Programa Projoven, con el cual coexistió entre los años 1996 y 1997, y que será presentado a detalle en el siguiente apartado.

Fue en esta primera fase de Opción Joven cuando se probó la contratación de cursos a través de llamados públicos a licitación y las distintas modalidades de capacitación cercanas al mercado de trabajo, además de ensayarse y evaluarse los mecanismos de control y seguimiento de los cursos.

Las principales referencias para la planificación inicial se remiten a: 1) el conocimiento acumulado sobre la situación de los jóvenes procedentes de sectores precarios; b) otras experiencias regionales dirigidas a este contingente, tales como Proyectos “Chile Joven” y “Joven” de Argentina; c) otras experiencias nacionales de menor alcance, entre las que destacan el Centro de Capacitación y Producción (CECAP) y el Foro Juvenil.

Este programa tomó como foco de atención a jóvenes entre 15 y 24 años sin empleo formal y que no hubieran terminado la enseñanza secundaria, ofreciéndoles talleres de orientación ocupacional y vocacional, así como cursos de capacitación técnica. Ambas modalidades podían combinarse con becas de formación laboral que consistían en la realización de prácticas que se realizaban en empresas privadas con una duración de tres meses aproximadamente.

Para tratar de dar respuesta a las preguntas expuestas en la introducción, se analizará por partes lo que conformó el contenido de esta propuesta de capacitación<sup>39</sup>. Para ello se revisará cuáles fueron los objetivos y estrategias que el propio Programa Opción Joven se fijó para tener impacto en los distintos aspectos de la inserción laboral:

El **objetivo general** que el Programa se planteó fue brindar, a través de sus distintas modalidades, una capacitación eficiente para mejorar la trayectoria futura del joven en el mercado de trabajo.

Los **objetivos específicos** fueron:

- a) Mejorar la empleabilidad de los jóvenes que egresan del Programa.
- b) Minimizar el tiempo de desempleo de los jóvenes una vez que concluyen la capacitación impartida por el programa.
- c) Mejoramiento de las condiciones de los empleos a los que los jóvenes acceden a través de la maximización de los salarios que perciban mensualmente.

39 Información basada en los documentos: Lasida, Javier (1997). *Encuentro y Negociación entre la Capacitación y el Mercado*. Cinterfor/ OIT. Montevideo, Uruguay; y Buchelli, Marisa y González Rozada, Martín (1997). *Evaluación final del Programa de Capacitación y Desarrollo Empresarial de los Jóvenes. Sub-programa de Capacitación para la Inserción Laboral. Convenio ATN/ MH – 4525 UR – Opción Joven*. Montevideo, Uruguay.

- d) El cumplimiento de las pautas anteriores con un mínimo de recursos públicos.

A fin de lograr el acceso y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, el Programa trazó estrategias para alcanzar tales objetivos:

- a) Trabajar en el fortalecimiento del sistema que vincula la oferta de capacitación de los recursos humanos con la demanda laboral.
- b) Buscar consolidar las funciones que cumplen las instituciones de capacitación en el ámbito privado en cuanto a:
  - (i) Su capacidad de respuesta ante la demanda de trabajo proveniente de los jóvenes por medio de propuestas técnico – pedagógicas adecuadas y pertinentes conforme a la demanda laboral del sector productivo.
  - (ii) Orientación de esfuerzos de las ECA's y las empresas para que vayan hacia una misma dirección que favorezca el empleo.
- c) Lograr la incorporación del sector empresarial como receptor de los jóvenes capacitados. Para ello se realizaron talleres orientados a los empresarios y se organizó el Segundo Foro de Jóvenes.
- d) Evaluar cuidadosamente la relación costo/efectividad de las propuestas presentadas por las entidades de capacitación, así como su capacidad de promover la inserción laboral.
- e) Definir las políticas más adecuadas de acuerdo con los resultados alcanzados, delimitando muy bien las funciones que debe desempeñar el sector privado.

Los cursos fueron impartidos a través de 4 módulos (A, B, C1 y C2) compuestos a partir de la combinación de los componentes que constituyeron los instrumentos básicos de acción del programa:

- Módulo A: Taller de Orientación Ocupacional y Vocacional (TOOV) sin beca o pasantía de formación laboral.
- Módulo B: Taller de Orientación Ocupacional y Vocacional con beca o pasantía de formación laboral.
- Módulos C1 y C2: Capacitación técnica con y sin pasantías de formación laboral, respectivamente.

Descripción de los componentes de los cursos

**Módulo A:  
Talleres de Orientación Ocupacional y Vocacional (TOOV)  
sin pasantía de formación laboral**

Aporta una instancia de reflexión, información e instrumentación para la búsqueda y el mantenimiento del empleo, así como de *nuevas posibilidades de capacitación o estudio*. Asimismo, responde a la demanda empresarial de recursos humanos con una “*cultura laboral*” que los habilite a desempeñarse en un puesto de trabajo formal.

Duración: 50 horas.

Líneas de trabajo:

- a) Abordaje de técnicas que promuevan que el joven se involucre personalmente, y pone atención a aspectos afectivos.
- b) Información sobre el mercado de trabajo.
- c) 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, *incluyendo la posibilidad de continuar con la educación formal o la capacitación*.
- d) Transmisión de una *cultura de trabajo formal*.
- e) Brindar conocimiento de sus derechos y obligaciones como trabajadores.
- f) Dotar de estrategias para buscar trabajo.

Dirigido sobre todo a jóvenes que cuentan con cierto nivel educativo y con recursos familiares para ser apoyados tanto en la inserción laboral como en la continuación de su formación.

Dadas las diversas carencias detectadas en esta primera etapa durante su instrumentación, esta modalidad tuvo que ser eliminada al comenzar el segundo período del programa ya denominado Projoven. No obstante, el ensayo de este módulo significó un aporte relevante porque de todas formas la orientación ocupacional fue incorporada como un componente de la capacitación laboral que el nuevo Programa y otras instituciones como el Consejo de Educación Técnico Profesional (UTU)<sup>40</sup> brindaron más adelante. Además, se generó un amplio grupo de recursos docentes con experiencia adquirida para impartir este tipo de talleres.

40 La UTU realizó una experiencia piloto en 1996 con Talleres de Orientación Ocupacional y Vocacional para todo el país. Posteriormente la UTU decidió generalizar e incorporar estos talleres a su currícula (Lasida, 1997).

**Módulo B:  
Pasantías de formación laboral apoyadas por un TOOV**

Su función es apoyar a aquellos jóvenes urgidos de obtener ingresos y que se hallen en condiciones para incorporarse a una **beca** de formación laboral sin pasar por una capacitación previa.

Tienen por característica:

- a) Independencia de la formación profesional y van acompañadas de un componente educativo.
- b) Están orientadas a la búsqueda de la primera experiencia laboral en el sector privado.

Están dirigidas a una población con menos años de estudio, o bien que sean desertores del sistema educativo formal.

Al igual que el componente anterior, este sirvió de referencia para el Proyecto de Ley para el Fomento de la Formación e Inserción Laboral de los Jóvenes, tal como puede constatarse en la exposición de motivos. Sin embargo, la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) decidió en su momento no continuar con este tipo de pasantías sin capacitación en la segunda etapa del programa.

**Módulo C1:  
Cursos técnicos apoyados por un TOOV y sin pasantía**

Están orientados a la capacitación técnica para responder a la demanda de recursos humanos con competencias básicas en el sector productivo correspondiente al nivel de aprendiz o auxiliar. Duración: 200 horas.

Se dirige a aquellos jóvenes que por su actitud y cultura de trabajo se hallan menos distantes a los requerimientos del mercado formal de empleo. Este componente está pensado para los jóvenes que, dentro de la población objetivo del programa, sus posibilidades y recursos son un poco mejores.

Este módulo sí fue retomado en la segunda etapa del programa.

**Módulo C2:  
Cursos técnicos apoyados por un TOOV y una pasantía**

Su cometido es capacitar en respuesta a la demanda de recursos humanos con competencias básicas en el sector productivo, también al nivel de auxiliares y aprendices.

Población objetivo del programa con menor nivel educativo (menos de 9 años de estudio aprobados).

Este módulo pone en funcionamiento prácticamente todos los instrumentos técnicos del programa. Es la propuesta más completa para la población objetivo. Las pasantías se realizan en áreas laborales vinculadas a la capacitación recibida.

Al igual que el módulo anterior, este también fue retomado en la segunda etapa del programa.

El examen del contenido de cada una de las modalidades de los cursos permitió constatar que el Programa Opción Joven en su diseño sí reflejó una preocupación en cuanto a la incorporación de elementos que permitieran impulsar el desarrollo de sus beneficiarios mediante la dotación de las actitudes y capacidades necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo.

No menos importante es la preocupación planteada con relación a los incentivos para que los beneficiarios retornaran a los estudios formales, por considerarse como una manera de apoyar su acumulación de capital humano e impulsar su inserción social. Como habrá podido apreciarse, Opción Joven también contempló al diseñar sus cursos la incorporación de criterios que tuvieran algún efecto en dicho sentido.

En lo que se refiere al trazado del Programas con un enfoque de género que permitiera contrarrestar las desventajas que suelen presentarse por sexo en la inserción laboral, este es un punto que no aparece explícitamente en los objetivos, estrategias, o en el propio diseño de los cursos, lo cual no significa que hubiera sido ignorado, sino que más bien se dio por sentado. Los resultados de la evaluación que le fue aplicada en su momento (los cuales serán presentados más adelante), destacan en los logros sobre cada uno de los aspectos estudiados que las diferencias en cuanto al impacto producido por sexo fueron menores en el grupo de tratamiento en comparación con las del grupo de control.

### 2.3. Presentación del Programa Projoven

El Programa Projoven responde a una segunda fase de implementación de políticas de capacitación e inserción en el mercado laboral para jóvenes procedentes de hogares de bajos ingresos, especialmente aquellos que no logran terminar ninguna formación profesional y que abandonan la educación formal desde antes de haber terminado el Ciclo Básico. Aunque todavía estaba en funcionamiento el Proyecto piloto sobre Capacitación para la Inserción Laboral "Opción Joven", iniciado en 1994, por acuerdo interinstitucional de los Ministerios de Educación y Cultura (a través del INJU) y de Trabajo y Seguridad Social (a través de la Dirección Nacional de Empleo), en 1996 se puso en marcha el Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes "Projoven". Desde las modificaciones introducidas por la Ley 16.736 de Presupuesto del 5 de enero de 1995 concernientes al uso del Fondo de Reconversión Laboral, fue incluida la ampliación del universo de beneficiarios de los *cursos de capacitación laboral como instrumento para facilitar la inserción en el mercado laboral*.

El financiamiento del Programa depende principalmente de los recursos aportados por trabajadores y empresarios del sector privado a dicho Fondo de Reconversión Laboral administrado por la Junta Nacional de Empleo (JUNAE)<sup>41</sup>. A partir de un convenio de cooperación entre la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el INJU se creó una Unidad Coordinadora del Programa (UCP) para su gestión. Adicionalmente, el Programa capta algunas cooperaciones internacionales de carácter técnico y de apoyo a áreas específicas de capacitación.

A lo largo de la presentación del Programa Projoven también se tratará de dar respuesta a las interrogantes esbozadas al inicio, por lo que se comenzará por revisar su incidencia en los distintos aspectos de la inserción laboral. Una primera aproximación es a través del examen de los objetivos y estrategias fijadas con ese fin:

Los **objetivos centrales** de esta segunda fase del programa son prácticamente los mismos que los de la primera (Opción Joven), aunque gracias a la experiencia acumulada puede observarse que hay aspectos más afinados:

- a) Fortalecer la articulación entre la capacitación laboral para los jóvenes y las exigencias del mercado laboral.

---

41 La Junta Nacional de Empleo (JUNAE) es un organismo de integración tripartita, con representación de trabajadores -a través de la central sindical PIT/CNT-, empleadores y el Estado -a través de la propia DINAE-.

- b) Cooperar con las empresas en sus procesos de incorporación de jóvenes semi-calificados.
- c) Apoyar a las entidades de capacitación que trabajan con la población objetivo para el fortalecimiento de su capacidad de gestión y vinculación con el mundo productivo.

Para alcanzar tales objetivos, su estrategia principal de intervención continúa siendo la contratación de entidades de capacitación no gubernamentales (ECA's)<sup>42</sup> para la ejecución de cursos y acciones de inserción laboral, a través de licitaciones públicas y de acuerdo a los lineamientos de la Unidad Coordinadora del Programa.

Asimismo, el Programa<sup>43</sup> tiene como cometido acompañar la dinámica del mercado de trabajo e implementar procesos de formación profesional acordes a las realidades del mundo productivo. Los criterios orientadores que se plantea para ello son:

- *Articulación entre oferta y demanda:* el diseño curricular y metodológico de los módulos de capacitación se ordena a partir de la identificación y análisis de las demandas de recursos humanos existentes en el mercado, por lo que la definición de rubros para la capacitación se orienta al desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de los roles ocupacionales detectados.
- *Descentralización de la ejecución:* las acciones de capacitación son realizadas por Entidades de Capacitación públicas y privadas (ECA's) con presencia local, contratadas a través del sistema de llamados a Presentación de Ofertas. Las adjudicaciones se realizan en función de criterios de articulación con el mercado de trabajo, la calidad de las currículas y el monto presupuestado.

42 Projoven también apunta en forma prioritaria al fortalecimiento de las empresas de capacitación (ECA's), mediante la elevación de su cobertura y capacidad técnica, con el fin de mantener cierto nivel de capacidad pedagógica y vínculos con las empresas para las pasantías y la inserción laboral (lo cual queda explicitado como parte de su responsabilidad al ofertar los cursos).

43 Información basada en los siguientes documentos internos del Programa Projoven: "Informe Semestral de Ejecución y Resultados N° 7. Nov. 1999 – abril 2000". Unidad Coordinadora; "Un Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes – Uruguay". Marzo 2000.

### *Características de los cursos*

Estos cursos fueron diseñados con la intención de facilitar la inserción de la población beneficiaria en el mercado formal de trabajo. Las distintas modalidades de capacitación impartida están destinadas a jóvenes de ambos sexos, de escasos recursos, con bajo nivel de formación, que presentan mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral y con poca o nula experiencia de trabajo formal<sup>44</sup>. Se hace notar que desde sus lineamientos hay una incorporación de aspectos relacionados con la dotación de habilidades y destrezas a los beneficiarios:

- a) Contribuir a desarrollar en los jóvenes una “*cultura de trabajo formal*” que les permita la incorporación de hábitos y actitudes acordes con el ambiente laboral, su relación con los superiores, los pares y los clientes, la adaptación a situaciones nuevas y la resolución creativa de problemas.
- b) Identificar y fortalecer las potencialidades de los jóvenes para la búsqueda y la inserción ocupacional, apoyarlos en la definición de un proyecto educativo–ocupacional, mejorar su autoestima y dotarlos de fluidez y seguridad en las comunicaciones interpersonales.
- c) Lograr la semicalificación de jóvenes en oficios específicos acordes con las características, nivel de habilidades potenciales y preferenciales de los participantes, impartiendo capacitación en áreas que presenten posibilidades de inserción laboral.
- d) Poner en práctica los contenidos impartidos en la capacitación recibida, en las condiciones reales propias de un lugar de trabajo (bajo la responsabilidad y control de una Entidad de Capacitación en las modalidades de cursos CT2 y CT3).

44 Los requisitos generales establecidos por Projovent para ser seleccionados como uno de sus beneficiarios son:

- Tener entre 17 y 24 años de edad, con la excepción de aquellos beneficiarios que procedan del INAME y otros programas estatales de atención a menores en situación de marginalidad (tales como Servicio Social del Poder Judicial, Bienestar o Promoción Social de las Intendencias Municipales) que en ese caso podrán ser admitidos desde los 15 años.
- Provenir de hogares de bajos ingresos.
- Que no hayan aprobado 6° de secundaria o UTU. También hay otras modalidades de cursos para aquellos que no hayan aprobado el tercer año de Ciclo Básico (CT2) o incluso con menor nivel educativo (CT3).

Se da prioridad a aquellos jóvenes que: son padres o madres; jefes de familia; desertores del sistema educativo formal; repetidores de tres o más años; jóvenes que asistan a los cursos de formación de adultos de la ANEP, que procedan de barrios o zonas en situación de riesgo. Para mayor información en: Projovent (2000). *Un programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes-Uruguay*. Marzo.

- e) Ampliar las posibilidades de los jóvenes que tienen más dificultades para emplearse, otorgándoles oportunidades de las cuales carecen.

Todos los cursos están estructurados en Módulos y Componentes acumulables con características propias. El orden en el que se presentan los Módulos no implica una secuencia obligatoria y la articulación entre Módulos y Componentes queda a criterio pedagógico de la ECA, la cual probará la calidad de su oferta al someter su propuesta a concurso en la licitación<sup>45</sup>.

El Programa ofrece tres modalidades de capacitación en forma gratuita, las cuales responden a requisitos variables de capacitación técnica y subgrupos de la población joven con distintos grados de dificultad. Los cursos "CT1" (3 a 5 meses de duración) procuran a jóvenes con más de 3 o 4 años completos de educación media; los "CT2" (en torno a 7 meses de duración) privilegian a quienes no han culminado el Ciclo Básico; y los "CT3" (alrededor de un año de duración) dan prioridad a quienes se encuentran en situaciones de exclusión extrema o marginación socioeconómica<sup>46</sup>.

Las jornadas lectivas tienen un mínimo de 4 horas, con reuniones por lo menos 4 veces por semana y una carga horaria semanal no inferior a las 20 horas. Se prevé la presentación de cursos cortos en las modalidades CT1 y CT2 cuando las áreas ocupacionales no ameriten mayor carga horaria. Las cargas horarias entre los componentes pueden ser distribuidas de acuerdo a necesidades y consideraciones referidas a la población objetivo o al tipo de capacitación a impartir<sup>47</sup>. La unidad grupal es de 20 jóvenes, aunque pueden llegar a admitirse hasta un mínimo de 12 en el caso de los cursos rurales u otros que lo justifiquen. Se tiene por norma contar con una distribución equilibrada por sexo y por zona geográfica (entre Montevideo e Interior), lo cual denota claramente el establecimiento de criterios de selección más equitativos, sobre todo al considerar las diferencias de género.

Junto con la capacitación, los jóvenes seleccionados reciben un subsidio, el cual varía dependiendo del tipo de curso asignado. El subsidio para transporte se su-

45 Las ofertas de las ECA's deben apegarse a los requisitos de presentación establecidos por Projoven tanto en el "Pliego de Bases y Condiciones para la Presentación de Ofertas", como en el "Legajo de Formularios para la Presentación de Ofertas".

46 La clasificación de los participantes para las tres categorías se hace a través de una entrevista de selección basada en un formulario estandarizado llamado Ficha de Selección, la cual también ha servido para formar la base de datos de los "ingresados" (denominado Cuestionario de Ingresos).

47 Para el cálculo de las horas requeridas a cubrir no se computa el máximo posible de cada uno de los componentes, sino el máximo total del Módulo. Por ejemplo, si un Módulo tiene un máximo total de 250 horas, uno de los componentes podrá tener una duración de 100 horas, en tanto que el otro podrá prever una duración máxima de 150 horas.

ministra a los asistentes a los cursos CT1, CT2 y CT3 durante los Módulos de Capacitación Ocupacional, Capacitación Complementaria y durante el primer mes de pasantía, según corresponda el curso. También se entrega un subsidio por alimentación (y otros) por día asistido a los beneficiarios de los cursos CT2 y CT3, siempre y cuando la duración de las sesiones sea mayor a 5 horas para los asistentes al curso CT2 y 4 horas para los del CT3. Existen otros subsidios extraordinarios que se distribuyen a criterio del programa y dependiendo del caso<sup>48</sup>.

Además de lo anterior, pudo ser examinado que Projovent hace manifiesta su preocupación por no considerar exclusivamente el número de inserciones laborales logradas como parte del impacto que la capacitación tiene sobre sus beneficiarios, sino que también asume como parte de su impacto positivo el hecho de que los jóvenes vuelvan a los estudios formales.

#### *Contenido de los cursos*

Las características y contenido de los cursos son propuestos por las Entidades de Capacitación (ECA's) en respuesta a las demandas de empresas concretas, lo cual implica buscar los nichos de trabajo a través de la realización de investigaciones de mercado que realizan las propias Entidades dentro de cualquier rama de actividad y en cualquier sector.

La convocatoria a las Entidades de Capacitación se hace a través de licitaciones públicas o "llamados". La cantidad de cursos adjudicados, de acuerdo a las distintas modalidades establecidas, dependerá de la calidad de las ofertas y su pertinencia respecto al área de capacitación y a las demandas del mercado de trabajo, estableciéndose previamente cupos de referencia. Cabe observar que el programa ha tenido en cuenta la concentración de situaciones de extrema pobreza en el área metropolitana (Montevideo, Canelones y San José), por lo que otorga prioridad a esa zona para la adjudicación de ofertas en la modalidad de cursos que conceden mayor atención (CT3) a los usuarios.

La descripción que a continuación se presenta sobre los contenidos de los Módulos de los tres tipos de cursos impartidos intenta facilitar la apreciación de la forma en que los lineamientos, estrategias y objetivos del Programa se van plasmando a un nivel más técnico y operativo de la intervención. De este modo podrá ser observado con más claridad cómo fueron introducidos los criterios para fomentar la inserción laboral, buscar transmitir una cultura de trabajo, estimular el retorno a los estudios formales y mantener condiciones equitativas de género:

48 De cualquier forma, el monto mensual que se podrá destinar a un joven no podrá exceder al monto mensual entregado por la JUNAE en los cursos que administra (equivalente a media Unidad Reajutable por día asistido).

### **Módulo Capacitación Ocupacional**

Se propone que los jóvenes desarrollen y fortalezcan habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores necesarios para alcanzar niveles de empleabilidad y desempeño laboral acordes a la ocupación en la cual se capacita.

*Duración total de Módulo:* mínimo 80 horas y máximo 250 horas. Los tres tipos de cursos (CT1, CT2 y CT3) incluyen este módulo con los dos componentes que lo integran:

#### **1. Taller de Orientación Ocupacional y Vocacional (TOOV):**

*Duración:* mínimo 30 horas y máximo 100 horas, según el tipo de curso.

Líneas de trabajo:

- a) La incorporación de una *cultura de trabajo formal* en los jóvenes.
- b) La orientación en las decisiones vocacionales y de capacitación para el trabajo.
- c) Facilitar información sobre el mercado de trabajo, sus exigencias, características y oportunidades.
- d) La promoción del desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes demandados por los actuales cambios en la organización del trabajo.
- e) Informar y capacitar a los jóvenes sobre las normas de las relaciones laborales y las organizaciones que intervienen.
- f) El aporte de instrumentos y técnicas concretas para la búsqueda de empleo y para la primera etapa de desempeño laboral.
- g) Apoyar individualmente la definición de objetivos y toma de decisiones educativo - ocupacionales de cada participante.
- h) Ayuda en el fortalecimiento de la autoestima y confianza en sí mismos. Mediante una estrategia transversal, este módulo TOOV se propone reforzar los conocimientos básicos de lecto - escritura, cálculo y habilidades de comunicación a lo largo de su desarrollo. En el caso de los cursos CT2 y CT3, se contempla que parte de los contenidos del TOOV puedan ser incluidos en el Plan de Apoyo al Aprendizaje Práctico en la Empresa que se solicita en el Módulo de Pasantía, con el fin de recoger las experiencias prácticas y mejorar la relación ECA-pasante.

#### **2. Capacitación Técnica (en un nivel de semi - calificación):**

*Duración:* mínimo 50 horas y máximo 200 horas, según el tipo de curso.

Se trata de cursos eminentemente prácticos que apuntan al desarrollo de habilidades y destrezas, así como la profundización en los conocimientos del mundo de trabajo formal. Para la elaboración de los programas se procura contar con la participación de las empresas de aquellos sectores en los que se está impartiendo la capacitación. Aunque se trata de una etapa de aprendizaje práctico, la ECA debe garantizar el enfoque educativo y dejar claro a los jóvenes que en ese momento su relación es con la Entidad de Capacitación y no con la empresa. La única remuneración que puede recibir el joven es la correspondiente al subsidio previsto en el curso y la experiencia de aprendizaje en la empresa tiene un máximo de 60 horas a desarrollarse en el plazo de un mes.

### Módulo Pasantía en la Empresa<sup>49</sup>

Tiene por objeto profundizar y ampliar la capacitación ocupacional, así como aplicar y desarrollar destrezas y habilidades básicas y específicas que han tenido prioridad en los módulos anteriores.

*Duración:* un mínimo de 400 horas, a cumplirse en un período no menor de tres meses. Está dirigido a los tipos de cursos CT2 y CT3. Consta de dos componentes:

**1. Aprendizaje práctico en las empresas (pasantías laborales en empresas):** Con el fin de proporcionar a los jóvenes el aprendizaje práctico en un puesto de trabajo, de modo que también cuenten con una primera experiencia laboral formal. Las pasantías se realizan en empresas privadas<sup>50</sup> y se inician dentro de los 60 días siguientes a la culminación del módulo de capacitación e incluso podrá iniciarse desde antes de la finalización de dicho módulo si la pasantía no compromete el desarrollo adecuado de la capacitación (a criterio de la ECA y el supervisor). Durante esta etapa los jóvenes reciben viáticos aportados por la empresa a través de la ECA que supervisa la práctica. El plan de aprendizaje es definido entre la ECA y las empresas, con asistencia de Projoven.

**2. Supervisión y apoyo:** Durante la pasantía, los jóvenes también cuentan con el apoyo y seguimiento -individual y grupal- de la inserción que imparte la capacitación. Está contemplado que la Unidad Coordinadora de Projoven asista a las partes para ejecutar este módulo de pasantía, así como el de inserción laboral, con base en lo dispuesto por el nuevo marco legal.

### Módulo Capacitación Complementaria

Dirigido a atender a los jóvenes con mayores necesidades de formación. Tiene como finalidad fortalecer conocimientos de lecto-escritura y cálculo, a la vez que atiende aspectos como la formación personal y social, determinantes para la inserción laboral de estos jóvenes en situación de exclusión.

La Capacitación Complementaria aborda problemáticas específicas de orden personal y social que no fue posible tratar en el TOOV del Módulo de Capacitación Ocupacional. Se desarrolla desde un enfoque teórico – práctico, con un apoyo personalizado si el caso lo requiere. Se pone especial atención a aspectos relacionados con actitudes y comportamientos. El módulo busca que la capacitación impartida sea complementaria al resto de los módulos y componentes del curso. Está pensado para participantes del tipo de curso CT3.

*Duración:* máximo 200 horas.

49 Este módulo ha recibido un impulso importante desde la vigencia de la Ley 16.873 (03/10/97) y su Decreto Reglamentario N° 318/98 (04/11/98), los cuales promueven contratos laborales para jóvenes “con la finalidad de facilitar su empleabilidad, a través de la promoción de un aprendizaje obtenido mediante la articulación entre formación teórica y práctica, entre instituciones de formación profesional y empresas”.

50 Las Pasantías en organismos públicos son autorizados exclusivamente para jóvenes con algún tipo de discapacidad o en el caso de jóvenes egresados del INAME o establecimiento que dependa de éste, en virtud de la Ley 16.095 y el artículo 65 del Código del Niño que contemplan la obligatoriedad del Estado de incorporar a esta población en caso de que se produzcan vacantes.

### **Módulo de Apoyo a la Inserción y Estabilidad Laboral y Reconocimiento de las Reinserciones Educativas**

El Programa Projoven exige a cada ECA contratada que al menos el 45% de los jóvenes que integran los cursos (9 jóvenes por cada grupo de 20) se mantenga ocupado por más de tres meses en un puesto de trabajo acorde a la capacitación recibida. Las ECA's disponen de un plazo de hasta 90 días luego de finalizada la capacitación de la modalidad CT1 o la Pasantía de Formación Laboral que se incluye en las modalidades CT2 y CT3, para dar inicio al cumplimiento del porcentaje obligatorio establecido de inserciones definitivas. Una vez iniciada la inserción, el joven es acompañado en su desempeño del cargo.

Se considera como permanencia en el puesto de trabajo equivalente a una inserción laboral, cuando cualquiera de las modalidades de pasantía es aplicada por un período que supere los 4 meses.

Las inserciones laborales en organismos públicos son aceptadas en los mismos casos que las pasantías: jóvenes que presenten algún tipo de discapacidad y egresados con buena conducta de los establecimientos de protección a la infancia que dependen del INAME. Se ha fijado una cuota de máximo 5 inserciones en esta modalidad, dentro del mínimo de las 9 inserciones exigidas para un grupo de 20 jóvenes. Como en todas las inserciones, éstas deben contar con los aportes sociales correspondientes.

Cuando se trata de capacitaciones en complejos hortícolas, frutícolas, laneros y forestales, por su dinámica claramente zafral, se prevén plazos más flexibles en el inicio de este módulo. Asimismo, se incluyen mecanismos de reconocimiento de las reinserciones educativas como resultado positivo de la capacitación, siempre y cuando se verifique una estabilidad por lo menos de 4 meses y que el reinicio se lleve a cabo dentro de un plazo de 3 meses al concluir el Módulo previo a la Inserción Laboral (según el tipo de curso).

*Duración:* 3 meses y 1 día (momento en el cual finaliza el período de prueba y se adquiere derecho a indemnización por despido). Para las ocupaciones de tipo zafral la inserción deberá completar 4 meses de aportes en un total de 7 meses como mínimo.

El siguiente cuadro resume la composición de los Módulos y Componentes que conforman las tres modalidades de los cursos impartidos por el Programa Projovent:

<b>MÓDULOS</b>		<b>Capacitación Técnica (CT1)</b>	<b>Capacitación Técnica con Pasantía (CT2)</b>	<b>Capacitación Técnica con Complemento y Pasantía (CT3)</b>
	<b>Componentes</b>			
<b>CAPACITACIÓN OCUPACIONAL</b>  Mínimo = 80 hrs. Máximo = 250 hrs.	Capacitación Técnica	Teórico – Práctico 50 a 200 hrs.		
	Taller de Orientación Ocupacional y Vocacional	Teórico – Práctico 30 a 100 hrs.		
<b>PASANTÍAS DE FORMACIÓN LABORAL</b>	Aprendizaje práctico en empresas		Pasantías en empresas 400 hrs. en 3 meses (mínimo)	
	Supervisión y apoyo		Seguimiento individual y grupal	
<b>CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA</b>				Teórico-Práctico Máximo=200 hrs.
<b>INSERCIÓN LABORAL APOYADA</b>		Apoyo a la Inserción Laboral 3 meses y 1 día		
		Pasantías con Estabilidad Laboral 4 meses		

Elaboración del Programa Projovent