

*Fortalezas y desafíos del
modelo de capacitación de
Projooven en el Uruguay*

Claudia Jacinto

CONICET-redEtis- IIPE-UNESCO

Objetivo del estudio

- Sistematización del “modelo” de capacitación de Projovent, fortalezas y debilidades en el marco de las políticas de formación y empleo del Uruguay.
- Ejes de análisis:
 - Evolución y cambios en el modelo en relación con el resto de las políticas públicas vinculadas;
 - Trasfondo de experiencias de otros países de la región en el desarrollo de programas de formación y empleo de jóvenes
 - Percepción y papel que le asignan los principales actores institucionales implicados en su desarrollo

Estructura de la presentación

1. Caracterización general del modelo en el contexto de las políticas de formación y empleo en el Uruguay, y sus readecuaciones.
2. El modelo de capacitación en su doble pertinencia.
3. El estilo de gestión del Programa en relación con las ECAs.

1. El lugar de Projovent en las políticas de formación y empleo en el Uruguay.

Un programa con **permanencia** a lo largo de más de 10 años, que ha ido **afinando y ajustando su estrategia** en función de distintas coyunturas políticas y del mercado de trabajo.

¿Cómo se explica esta permanencia?
Algunas hipótesis sobre **las fortalezas** asociadas a la permanencia:

- a) El modelo Projoven **recuperó experiencias y aprendizajes** realizados en programas previos en el Uruguay, utilizando estrategias previamente testeadas. (Cecap, PEL)
- b) Como continuidad de Opción Joven, fue el primer programa de capacitación laboral con financiamiento uruguayo (FRL) que instaló el **compromiso de inserción laboral** y la sub-contratación de cursos en una **escala** ajustada a la demanda.

c) La ampliación de la misión de la **JUNAE** hacia poblaciones desempleadas desfavorecidas en 1996 fue clave tanto para el **financiamiento del programa a lo largo de los años**, como por el **apoyo** recibido de ese organismo tripartito.

d) La consolidación de **una unidad central de gestión con una metodología "que funcionó"** con readecuaciones, ubicó a Projoven como un programa al que se pudo recurrir ante la necesidad de implementar otros programas.

Projoven demostró **flexibilidad** para ser ejecutor de esos programas y para adecuarse a distintas circunstancias socio-políticas que acompañaron su desarrollo, lo cual a su vez sostuvo su propia continuidad. (Oportunidad Joven; componente Joven del PTSD)

e) Projovent ocupa un lugar de **capacitación laboral corta y con inserción laboral** destinada a jóvenes de perfiles socio-educativos bajos, consolidando en este sentido un modelo considerado único en las políticas públicas en el país.

g) Projovent ha tenido **buenos resultados** de inserción aún en los momentos de más alta desocupación. (solo como ejemplo, los resultados del ESE 2006: 70% empleo formal; 90% empleo después del curso; 66% continuaba trabajando un año después)

2. La capacitación brindada por Projovent y su doble pertinencia.

Concepción acerca de la doble pertinencia:

- ❖ Implica: articular tanto los **requerimientos de los contextos productivos** como las **necesidades y posibilidades de la población atendida**.
- ❖ Tiene: relación directa con la efectividad y equidad de la propuesta. Solo si se cumplen ambas condiciones se pueden llevar adelante procesos de calidad.

Pertinencia en relación al perfil de los beneficiarios

- Disminuir la deserción;
- Tener en cuenta los saberes y capacidades previos como punto de partida del diseño;
- Tener en cuenta las particulares condiciones de vida, necesidades, expectativas y motivaciones.

Clave: reconocer **condiciones de entrada** e identificar **distintos perfiles** de jóvenes para el diseño diferenciado de la propuesta formativa.

Pertinencia respecto a demandas del mercado

- Detectar nichos ocupacionales en el mercado de trabajo;
- Identificar necesidades de formación;
- Determinar perfiles ocupacionales;
- Posibilitar acceso a mejores empleos que los que accederían en las condiciones previas a la capacitación.

Clave: oferta basada en la demanda concreta y puentes con el empleo (prácticas, orientación, etc.)

Projoven: Adecuación al perfil de los diversos grupos de destinatarios

- Estrategias y procesos de selección: define **perfiles** y tiene en cuenta **motivaciones**;
- Evaluación de las propuestas: puntajes más altos para ítems considerados valiosos en relación a determinada población;

- **Modelo formativo calificante:**
 - configuración de diversos tipos de cursos, y módulos
 - diferentes combinaciones y duración **en función de distintos perfiles socio-educativos**
- Perspectiva de género
- Orientaciones sobre los **perfiles formativos y experiencia** que deben tener los equipos docentes.

- **Estrategias de prevención de la deserción:**
 - recomendaciones respecto al trabajo personalizado con los jóvenes,
 - creciente atención a las relaciones con las familias
 - adecuación a lo largo del tiempo a cambios en las motivaciones y actitudes de los jóvenes;

Pertinencia en relación a la demanda del mercado de trabajo

- Pasantías, posteriormente prácticas en empresas, para la mayor parte de los jóvenes;
- compromiso de inserción laboral para 45% de los jóvenes;
- inserción laboral asistida, (ILA y más recientemente TILA);

- Reconocimiento de demandas formativas evidenciadas en el mercado de trabajo:
 - Ponderación de la formación de competencias o capacidades transversales (básicas, interpersonales, tecnológicas);
 - creciente valoración de las inserciones educativas;
- Enfoque de formación por competencias (todavía aspecto a profundizar).

3. Relaciones entre el Projovent y las ECAs: claves y desafíos de una gestión sumativa.

- Construcción de una oferta de capacitación orientada por la demanda desde el inicio: desde la ECA más “empresarial” a la más “social”;
- Aprendizaje mutuo y progresivo con ajustes respecto a dos cuestiones centrales:
 - Cómo hacer puentes con la empresa?
 - Cómo atender a jóvenes de estos perfiles?
- Lógica colaborativa de relacionamiento del Programa con las ECAs;

- Combinación entre prescripción y orientación en la supervisión: entre lo burocrático y el asesoramiento;
- Tensiones en torno a la dependencia económica, la "competencia" entre programas, y las continuidades y discontinuidades del Programa.

4. Desafíos actuales

- ❖ **Señales vinculadas al escenario socio-productivo**
 - A pesar de la recuperación socio-económica, persistencia de las dificultades de los jóvenes en el mercado de trabajo;
 - Dificultades para lograr el reconocimiento del empresariado;

- Demandas de más escolaridad formal en el mercado de trabajo;
- En el interior del país, desafíos diferentes vinculados no sólo a nivel de la realidad socio-productiva sino también respecto a la escasez de oferta de capacitación, especialmente en relación con algunas especialidades.

❖ **Cambios de escenarios en las políticas públicas de formación y empleo**

- Diversificación y ampliación de programas sociales;
- Futura creación del Instituto Nacional del Empleo y sus posibles funciones;
- Iniciativas hacia una mayor articulación de conjunto de las políticas de empleo y capacitación en el país.

❖ **Cambios en la demanda social**

- Complejización de los perfiles de los jóvenes que responden a las convocatorias
- Cambios en las relaciones de los jóvenes con la actividad
- Cambios en las motivaciones vinculadas al trabajo y en la valoración de las condiciones laborales

Desafíos

- Sobre el modelo de capacitación:
 - En función de los cambios en la demanda social, replantear:
 - formas y criterios de selección (proceso en curso)
 - dispositivos intersectoriales de apoyo al acceso y permanencia en el Programa, (para superar desigualdades de información territorial; apoyos a las jóvenes madres, etc.);

- Afinar un modelo de intervención para los jóvenes en condiciones más desfavorecidas;
- Mayor valoración de las acciones vinculadas a la terminalidad de la escolaridad formal y esfuerzos articulados con otros organismos públicos;

- Formular alguna estrategia vinculada a los jóvenes pobres que terminan el bachillerato y que también tienen dificultades de empleo y no son contemplados actualmente por Projoven;
- Implementar formación y certificación por competencias (articulado con iniciativas nacionales en ese sentido).

➤ Sobre la relación con las ECAs:

- Sistematizar mecanismos de seguimiento, retroalimentación y fortalecimiento de las ECAs;
- Evaluar la calidad de los empleos a los que acceden los jóvenes y establecer criterios para promover su calidad;
- Desarrollar dispositivos de acreditación institucional basados en evaluación de calidad.

- **Sobre Projovent en el marco de las políticas públicas de formación y empleo de jóvenes:**
 - Fortalecer acciones conjuntas con otros programas de la JUNAE;
 - Favorecer abordajes locales, sectoriales e intersectoriales de la capacitación;
 - Articular con la educación formal, favoreciendo trayectorias formativas.

Muchas gracias!!

Para visitar la página web de redEtis:

www.redetis.org.ar