

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

Claudia Jacinto

CONICET-redEtis- IIPE-UNESCO

# Objetivo del estudio

- Sistematización del “modelo” de capacitación de Projoven, 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 Projooven 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](http://www.redetis.org.ar)