

Jóvenes en situación de riesgo: la función del desarrollo de calificaciones como vía para facilitar la incorporación al mundo del trabajo

Laura Brewer

Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

Jóvenes en situación de riesgo:
la función del desarrollo de calificaciones como vía
para facilitar la incorporación al mundo del trabajo

Laura Brewer

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de una traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-316056-1

Primera edición 2005

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar gratuitamente a quienes lo soliciten en esa dirección o por correo electrónico (pubente@ilo.org) un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Fotocompuesto por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Indice

Agradecimientos.....	v
Introducción	1
1. El reto	3
1.1. El desempleo entre los jóvenes	3
1.1.1. Panorámica regional	4
1.2. El desempleo juvenil y la paridad entre los sexos.....	8
1.3. Comparación entre las tasas de desempleo adulto y juvenil	9
1.4. El empleo precario y mal remunerado de la economía informal	10
1.5. El subempleo juvenil.....	11
1.6. Desempleo, subempleo y jóvenes desfavorecidos	11
2. Los costos	14
2.1. Costos económicos.....	14
2.2. Costos sociales	15
2.3. Costos personales.....	16
3. ¿Por qué la juventud corre más riesgo?	18
3.1. Los riesgos de los jóvenes desfavorecidos.....	19
4. Afrontar el reto	22
4.1. Educación, formación y desarrollo de calificaciones.....	22
4.1.1. La transición de la escuela al trabajo: los sistemas de educación y formación mayoritarios	22
4.2. Educación, formación y desarrollo de calificaciones para los jóvenes desfavorecidos.....	26
4.2.1. Los sistemas de enseñanza y formación mayoritarios y los jóvenes desfavorecidos	26
4.2.2. La enseñanza y la formación profesionales y los jóvenes desfavorecidos	27
4.2.3. La formación en las empresas y los jóvenes desfavorecidos	29
4.2.4. La formación del sector voluntario y los jóvenes desfavorecidos	30
4.3. Abordar los puntos débiles de la enseñanza y la formación de los jóvenes en situación de riesgo.....	31
5. Formación profesional para jóvenes desfavorecidos: prácticas correctas	35
5.1. ¿Cuándo es correcta la formación de los jóvenes desfavorecidos?.....	37
5.2. Características clave.....	38
5.2.1. El componente de la formación	38
5.2.2. La evaluación de las necesidades (teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres).....	41
5.2.3. Coordinación, cooperación y compromiso	44

5.2.4. Servicios de empleo y de apoyo social (conscientes de las diferencias entre hombres y mujeres)	44
5.2.5. Apoyo financiero	47
5.2.6. Intercambio de información y sensibilización	48
5.2.7. Infraestructura física	48
Comentarios a modo de resumen	50
Bibliografía.....	52
Anexos	
1. Cuadros y gráficos	61
2. Prácticas correctas de los programas o proyectos de formación para jóvenes desfavorecidos (por países).....	65
3. Prácticas correctas de desarrollo de calificaciones para jóvenes desfavorecidos	72

Agradecimientos

Quiero expresar mi agradecimiento a Segolène Samouiller y a Tyrie Turner, que examinaron con entusiasmo más de 150 proyectos y prepararon los resúmenes que figuran en el anexo 3, así como a Barbara Murray, a Mariangels Fortuny y a Gianni Rosas, que aportaron esclarecedoras observaciones sobre este trabajo.

Introducción

Las cuestiones del desempleo y el subempleo entre los jóvenes han pasado a primer plano en los últimos años. Existe abundante bibliografía que documenta las tendencias y, además, el debate sobre sus causas y sus consecuencias sigue abierto¹. El presente trabajo no pretende entrar en este debate, sino que parte de la premisa de que, sin lugar a dudas, los jóvenes corren mayor riesgo de no obtener un empleo duradero. Las cifras de desempleo y de empleo precario son alarmantes.

La educación y la formación son vías importantes para abordar la empleabilidad de los jóvenes y gran parte de la literatura sobre este campo promueve un enfoque amplio para tratar el problema. Cuando la atención se centra en las políticas, se tiende a orientar la respuesta a problemas generalizados de la juventud y de ámbito mundial. Los grupos vulnerables de jóvenes quedan, en gran medida, relegados en este tipo de análisis.

En este trabajo se aspira a abordar la cuestión del desarrollo de calificaciones para los jóvenes en situación de riesgo, entre ellos los que presentan una vulnerabilidad económica o sufren exclusión social. Se emplea un enfoque de corta distancia para buscar ejemplos apropiados de programas y proyectos de formación que hayan logrado identificar a los hombres y mujeres jóvenes vulnerables y centrarse en ellos, que se hayan llevado a la práctica y que hayan evaluado sus iniciativas. El documento empieza con una introducción al desafío complejo del desempleo y del subempleo entre los jóvenes y muestra luego una panorámica de los costos de este potencial desaprovechado, seguida de una presentación de algunos enfoques innovadores.

En la sección 1 se empieza con una demostración de la magnitud del desempleo juvenil en el mundo. Se presentan estadísticas de ámbito regional y nacional para poner de relieve las disparidades entre países y regiones. En todos los países de los que se tienen datos, las tasas de desempleo entre los jóvenes son superiores a las existentes entre los adultos. En la mayoría de las economías, las tasas de desempleo juvenil duplican al menos a las del desempleo adulto. La magnitud del problema del desempleo juvenil, así como la disparidad entre países y regiones, queda demostrada. Cuando examinamos las tasas de desempleo entre las mujeres jóvenes con las que existen entre los varones de la misma edad, la disparidad es aún más evidente.

A continuación se ofrece un análisis de la situación de los jóvenes en la economía informal. En casi todas partes, no sólo en los países en desarrollo, sino también en los países en transición y en los industrializados, se observa una tendencia a la «informalización» de la economía. La economía informal ha logrado absorber a un gran número de personas desempleadas o subempleadas y ha sido una fuente primordial de empleo en muchos lugares del mundo. Se examinan también el desempleo y el subempleo de los jóvenes desfavorecidos, subrayándose los costos de la discriminación y de la exclusión.

En la sección 2 se estudian los costos económicos, sociales y personales del desempleo y del subempleo entre los jóvenes. El problema tiene consecuencias

¹ Véase, por ejemplo, N. O'Higgins, 2001: *Desempleo juvenil y política de empleo: una perspectiva global*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra; A. Rees, 1986: «An essay on youth joblessness», en *Journal of Economic Literature*, vol. XXIV (junio), págs. 613-628; C. Mlatsheni; S. Rospabe, 2002: *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?*, documento de trabajo, Development Policy Research Unit, University of Cape Town; y D. Neumark; W. Wascher, 1999: documento de trabajo de NBER núm. 7299, Cambridge, MA.

significativas en el plano personal y para los empleadores, los sindicatos, los gobiernos y las sociedades. El desempleo en los primeros años puede deteriorar permanentemente la empleabilidad y, como las investigaciones demuestran, los patrones de comportamiento y las actitudes fijadas a temprana edad persisten luego a lo largo de la vida. Para los empleadores, el desempleo juvenil significa que los jóvenes tienen menos dinero para gastar en sus productos y servicios y los ahorros personales que invertirían en consumir se reducen, con la consiguiente pérdida de producción para las empresas. Para los sindicatos, el desempleo juvenil significa una pérdida de posibles miembros y una mayor debilidad para negociar la mejora de los derechos, de la protección y de las condiciones laborales de sus miembros. Para los gobiernos, el desempleo de los jóvenes implica que se reduce la base imponible y se encarecen los costos del bienestar social, que se desaprovechan las inversiones en educación y formación y que el apoyo entre los votantes jóvenes es frágil². Además, el aumento del desempleo entre los jóvenes puede ser origen de inestabilidad social y del incremento del consumo de drogas y de la delincuencia.

En la sección 3 se intentan explicar algunas de las razones por las que los jóvenes, en general, corren mayor riesgo de sufrir desempleo o subempleo. Se cubren aspectos tales como la experiencia laboral, las consideraciones económicas, la falta de comprensión y de apreciación del valor de los jóvenes y las percepciones de la juventud. Un examen de los factores que afectan a la empleabilidad de los jóvenes nos ayuda a entender las causas de la exclusión social de muchos jóvenes de ambos sexos.

El grueso del documento se centra en las formas de abordar las cuestiones planteadas en las secciones 1, 2 y 3. En la sección 4 se analiza el papel de la educación y de la formación mayoritarias como uno de los componentes de la estrategia para promover la empleabilidad. Mejorar la empleabilidad de la población joven es esencial para garantizar su incorporación con éxito al mercado laboral y su acceso a un empleo con posibilidades de desarrollo profesional. Los jóvenes necesitan adquirir calificaciones, conocimientos, competencias y actitudes que les permitan encontrar trabajo y salir adelante en un mercado laboral imprevisible.

La educación formal y los sistemas de formación a menudo no alcanzan a los jóvenes marginados. Es preciso investigar métodos alternativos de impartir formación. En la sección 5 se afronta este desafío y se presentan más de 50 ejemplos de programas y proyectos de formación innovadores que cubren una muestra representativa de los jóvenes vulnerables, entre los que se encuentran los jóvenes que han abandonado la escuela, los veteranos de guerra, los jóvenes con discapacidades, los jóvenes de zonas rurales, los que trabajan en la economía informal, los jóvenes indígenas o de etnias minoritarias y los que proceden de países en desarrollo o lugares remotos.

² OIT, 2002: *Youth and work: global trends*, informe preparado conjuntamente por el Sector de Empleo de la OIT (Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad e indicadores clave del mercado de trabajo) y la Oficina de Estadística de la OIT.

En cooperación con los países en desarrollo, elaborar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo
(ODM, meta 16, objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo)

1. El reto

Más de mil millones de personas hoy en día tienen entre 15 y 24 años¹. De ellos, el 85 por ciento vive en países en desarrollo, donde muchos son especialmente vulnerables a la pobreza extrema. La OIT estima que aproximadamente 74 millones de hombres y mujeres jóvenes no tienen trabajo, lo que equivale al 41 por ciento de los 180 millones de desempleados que hay en el mundo. Otros muchos jóvenes trabajan largas jornadas por sueldos insignificantes y luchan por sobrevivir en la economía informal. Se calcula que 59 millones de jóvenes de entre 15 y 17 años desempeñan trabajos peligrosos. Los jóvenes que buscan activamente un lugar en el mundo laboral tienen el doble o el triple de posibilidades que las generaciones anteriores de no encontrar empleo². Obtener un trabajo digno y productivo es una aspiración que muchos jóvenes no logran cumplir.

La Cumbre Social de las Naciones Unidas celebrada en Copenhague y la Declaración de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas de 2001 pedían el compromiso de formular y aplicar estrategias a favor de un trabajo decente y productivo para los jóvenes, reconociendo que es un problema significativo en el mundo, que influye en la persistencia de la pobreza, la inestabilidad laboral y la exclusión social³.

La pobreza y la exclusión se hayan muy extendidas entre los jóvenes y tienden a aumentar. La inadecuación, la insuficiencia o el desacierto de la educación, la formación y el empleo, la falta de bienes, de derechos de propiedad o de acceso a créditos y la carencia de oportunidades de decisión agudizan la vulnerabilidad social y económica de los jóvenes en general. La vulnerabilidad de los jóvenes desfavorecidos es aún mayor. Se hace urgente invertir en los jóvenes, crear políticas y programas apropiados y asignar recursos adecuados para afrontar el problema.

1.1. El desempleo entre los jóvenes

El desempleo al comienzo de la vida laboral puede conllevar serios problemas. La falta de empleo reduce la renta familiar y bloquea el perfeccionamiento de las calificaciones profesionales, un aspecto crucial que se obtiene con la experiencia laboral y la formación en el trabajo. El desarrollo de las calificaciones profesionales en el lugar de trabajo desde temprana edad es esencial para poder en el futuro incrementar los ingresos y el desempleo al principio de la vida laboral aumenta la probabilidad de volver a caer en el paro más adelante⁴. Hay pruebas que demuestran que el desempleo en los primeros años

¹ Las Naciones Unidas consideran jóvenes, a efectos estadísticos, a las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años.

² Documento GB.286/ESP/5 del Consejo de Administración de la OIT, marzo de 2003.

³ Banco Mundial, taller de empleo juvenil, Washington DC, 2 de junio de 2003.

⁴ Para obtener una imagen general, véase OIT (1998): *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999*, «Empleabilidad y mundialización: Papel fundamental de la formación» (págs. 179-183 del original inglés).

puede afectar permanentemente a la capacidad de conseguir empleo en el futuro⁵. Las políticas que generan desempleo entre los jóvenes pueden causar problemas más graves a los jóvenes más vulnerables. Los que no tienen empleo a temprana edad van a tener unos ingresos reducidos durante años y mayor probabilidad de volver al desempleo⁶.

Las tasas mundiales de desempleo juvenil van en aumento (véase el cuadro 1) tanto entre las mujeres como entre los hombres. En la década comprendida entre 1993 y 2003, se produjo un incremento de aproximadamente 19 millones de jóvenes desempleados en el mundo (11,2 millones de varones y 7,5 millones de mujeres).

Cuadro 1. El desempleo juvenil en el mundo, 1993, 1998, 2000-2003 (en millones)

Año	1993	1998	2000	2001	2002	2003
Jóvenes (total)	69,5	79,3	82,0	82,9	86,5	88,2
Jóvenes (varones)	41,2	46,9	48,5	49,1	51,3	52,4
Jóvenes (mujeres)	28,3	32,4	33,5	33,8	35,2	35,8

Fuente: OIT, *Global Employment Trends Model*, 2003; véase también la nota técnica.

1.1.1. Panorámica regional

El desempleo juvenil ha crecido en el mundo en los últimos tres años, aunque se observa un ligero descenso en las economías en transición del Asia Oriental durante este período (véase el cuadro 2). Si se examinan los datos regionales y nacionales sobre las tasas de desempleo se obtiene una imagen más clara de los tipos de fuerzas que desencadenan el desempleo juvenil.

Cuadro 2. Tasas de desempleo juvenil por regiones, 1997, 2001-2003 (porcentaje)

	1997	2001	2002	2003
Mundo	12,9	13,9	14,3	14,4
Economías industrializadas	14,2	12,3	13,4	13,4
Economías en transición	17,9	19,5	19,3	18,6
Asia Oriental	6,4	7,1	6,8	7,0
Asia Sudoriental	9,9	14,4	16,4	16,4
Asia Meridional	13,1	13,2	13,6	13,9
América Latina y el Caribe	14,6	16,6	17,2	16,6
Oriente Medio y Norte de África	26,0	25,4	25,5	25,6
África Subsahariana	20,7	20,6	21,1	21,0

Fuente: OIT, *Global Employment Trends Model*, 2003; véase también la nota técnica; OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, 2004.

⁵ El término «empleabilidad» se refiere a las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de empleo y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. OIT (2004): *Desarrollo de los recursos humanos y formación*, informe IV(2B), Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión.

⁶ T.A. Mroz; T.H. Savage: *The long-term effects of youth unemployment*, Employment Policy Institute, octubre de 2001.

El desempleo juvenil es un problema grave en la mayor parte de **Africa** (véase el anexo 1, cuadro A.1). Aunque las estadísticas escasean, el desempleo en el grupo de jóvenes de entre 15 y 24 años excede, sin duda, significativamente al desempleo entre la población activa del Africa Subsahariana en su conjunto. El problema se agudiza en las zonas urbanas. Según la encuesta sobre población activa de Etiopía, realizada en 1999, por ejemplo, la tasa general de desempleo es del 8,1 por ciento, pero la tasa de desempleo juvenil en las ciudades es del 37,5 por ciento (43,7 por ciento entre las mujeres y 29,4 por ciento entre los varones). En Namibia, la tasa de desempleo total es, según los datos, del 19,5 por ciento, pero la tasa de desempleo urbano de los jóvenes de entre 15 y 19 años de edad es del 56,8 por ciento⁷. La escasa demanda de mano de obra en un contexto en el que la población activa crece con rapidez hace extremadamente difícil que se absorba a los recién llegados. La oferta de mano de obra a menudo no se corresponde con las necesidades de los empleadores y son muchos los jóvenes con una buena formación académica que no pueden encontrar puestos de trabajo adecuados para sus calificaciones, así como, en el otro extremo, los jóvenes sin calificaciones profesionales que no pueden satisfacer la demanda de personas más preparadas. Existe una necesidad evidente de crear a la vez un clima de inversión favorable a la generación de empleo y de mejorar el capital humano de la región.

El desempleo juvenil es un problema importante en **América Latina y el Caribe**. La tasa descendió entre 2000 y 2001 en la mayoría de los países de América Latina, pero volvió a crecer en 2002 en casi todos los países de los que se dispone de datos. Como media, la tasa de desempleo juvenil duplica la tasa general y, entre las mujeres, prevalece una tasa superior que entre los varones (véase el anexo 1, cuadro A.2). Para agravar el problema, gran parte del empleo juvenil nuevo está generándose en la economía informal (véanse en la sección 1.4 las explicaciones sobre la informalización del empleo juvenil)⁸.

El desempleo juvenil no es, simplemente, un estadio de transición hacia el empleo, sino un proceso muy largo durante el cual los jóvenes pasan por el desempleo, la escolarización, el empleo no remunerado y el empleo no calificado con baja remuneración, etapas que tienen en todo caso un bajo costo de oportunidad. El proceso de transición de los jóvenes, incluida la etapa de desempleo juvenil, refleja en gran medida las tendencias del mercado laboral: la extensa informalización del mercado de trabajo, la creciente brecha entre calificaciones y salarios de los trabajadores de la economía informal y el descenso de los ingresos de los trabajadores no regulados⁹.

La elevada tasa de desempleo en el **Asia Oriental** ilustra las dificultades de los recién llegados al mercado laboral para encontrar empleo. En junio de 2001, en China, el 53 por ciento de los parados tenían menos de 35 años y de ellos la mitad habían sido despedidos por razones económicas (reestructuraciones o quiebras). La tasa de desempleo juvenil en

⁷ G. Kanyenze, et al., 2000: *Strategies to combat youth unemployment and marginalisation in Anglophone Africa*, documento de debate OIT/SAMAT núm. 14, Harare, citado en OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, pág. 79 del original inglés.

⁸ OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, Ginebra.

⁹ C. Fawcett, 2002: *Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe*, School of International Service, American University, Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social, Labor Markets Policy Briefs, Banco Interamericano de Desarrollo, pág. 1.

las ciudades no ha dejado de crecer desde 1998¹⁰. El desempleo juvenil es alto también en la República de Corea, con la mitad de los desempleados menores de 29 años en diciembre de 2001, frente a menos de una cuarta parte en 1999¹¹. En Mongolia, el grupo de jóvenes de entre 15 y 24 años constituía más de las dos terceras partes de los desempleados y el 44 por ciento de esos jóvenes parados eran mujeres¹².

Las tasas de desempleo juvenil en el **Asia Oriental** son inferiores para las mujeres que para los hombres, pero la cuota de desempleo juvenil, dentro del desempleo total, es mayor para ellas (véase el anexo 1, cuadro A.3). Una gran parte de los jóvenes desempleados poseen una alta calificación, pero su especialización no se corresponde con las necesidades del mercado laboral. En Mongolia, por ejemplo, el 80 por ciento de los alumnos universitarios estudian lenguas extranjeras, derecho y relaciones internacionales. Sin embargo, en la práctica, el 80 por ciento de las ofertas de empleo tiene que ver con materias económicas, técnicas o tecnológicas, lo que plantea la necesidad de mejorar el sistema de formación profesional. Además, la orientación profesional y el asesoramiento sobre formación siguen estando poco desarrollados en la región¹³.

Como media, el desempleo juvenil en la India es el doble que el desempleo general. Ciertamente, el porcentaje de jóvenes entre los desempleados es desproporcionadamente alto, alcanzando aproximadamente el 59 por ciento. Entre la población joven, la probabilidad de encontrar trabajo no parece estar directamente relacionada con el nivel educativo. De hecho, las tasas de desempleo son superiores entre los jóvenes con estudios que entre los jóvenes sin estudios. Además, las tasas de desempleo crecen a medida que aumenta el nivel educativo general. Más del 56 por ciento de los jóvenes desempleados llegaron a la enseñanza media o incluso más allá. Los empleados por cuenta propia representan el 53 por ciento del total. Eso significa que la población no se muestra necesariamente reacia a aventurarse en empresas por cuenta propia, aunque muchas de esas personas pudieran haber tomado esa decisión por no disponer de oportunidades de empleo remunerado. Los jóvenes emprendedores constituyen el 32 por ciento del total de empleados por cuenta propia¹⁴.

Existen signos reveladores de un volumen desproporcionado de jóvenes en Nepal, donde el 60 por ciento de la población tiene menos de 40 años. El 20 por ciento tiene entre 15 y 30 años. Con un desempleo que alcanza cotas astronómicas, un alto porcentaje de jóvenes se queda fuera del mercado primario. Según las cifras, hay 1,5 millones de jóvenes en el país totalmente desempleados. Como el Estado no desarrolla estrategias adecuadas para crear puestos de trabajo, el problema es cada día más urgente. Según el informe de la

¹⁰ OIT 2002b: «An employment agenda for China: Discussion paper», mimeografiado, Sector de Empleo, Ginebra, OIT, citado en OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, pág. 35 del original inglés.

¹¹ Instituto Coreano del Trabajo, 2002: «Labour Trends», *e-Labour News*, varios meses. Seúl <http://www.kli.re.kr/english/labornews/09/emailing.html>, citado en OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, pág. 35 del original inglés.

¹² Oficina Estadística de Mongolia, 2001: *Population and Housing Census 2000*, Ulaanbaatar, citado en OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, pág. 35 del original inglés.

¹³ Fundación Europea de Capacitación, 2001: *Mongolia 2001*, National Observatory Stocktaking Report, Bruselas; PNUD, 2001: *Mongolia Update*, Sep. 2001 (www.un-mongolia.mn/mongolia/upd9-01.html), citado en OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, pág. 35 del original inglés.

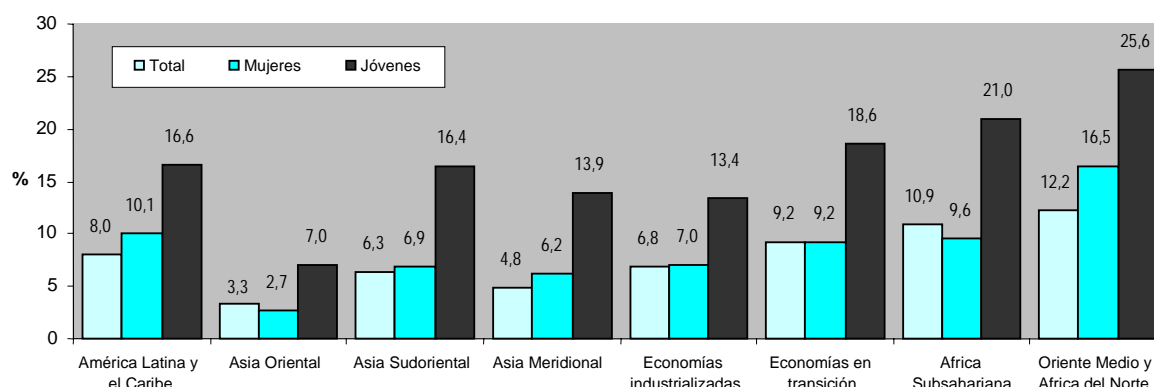
¹⁴ Discurso de Shri K.C. Pant, Presidente Adjunto, Comisión de Planificación en la Cumbre Asiática sobre Iniciativa Empresarial y Empleo de los Jóvenes, el 29 de octubre de 2003.

encuesta sobre trabajo de 1998-1999, los jóvenes de entre 15 y 29 años constituyen casi el 25 por ciento de la población total. De este grupo, sólo el 13 por ciento vive en zonas urbanas. Dada la distribución entre zonas urbanas y rurales y la situación del empleo en unas y otras, hay un ingente volumen de jóvenes subempleados que vive en zonas rurales. Como ocurre con la población urbana en general, los jóvenes de las ciudades tienden a estar desempleados más que subempleados (véase la sección 1.5 sobre el subempleo juvenil). Más del 30 por ciento de los nuevos integrantes del mercado laboral abandona el país en busca de trabajo ¹⁵.

El desempleo juvenil en **Oriente Medio y el Norte de Africa** es elevado tanto para las mujeres como para los varones y oscila desde el 13 por ciento de Bahrein y el 39 por ciento de Argelia (véase el anexo 1, cuadro A.4). El porcentaje de población de entre 15 y 24 años totalmente desempleada es alarmante: superior al 73 por ciento en la República Arabe Siria, por ejemplo. Las tasas de desempleo juvenil aumentaron durante la década de los noventa y, dado el altísimo índice de crecimiento demográfico de la región, representan un reto de primer orden ¹⁶.

El desempleo juvenil continúa siendo un problema en las **economías en transición**. En Polonia, por ejemplo, casi el 44 por ciento de los jóvenes está desempleado y más del 38 por ciento en Bulgaria (véase el anexo 1, cuadro A.5). En la mayoría de las economías en transición, las tasas de desempleo entre el grupo de menores de 25 años son el doble de altas que la media nacional (véase el gráfico 1). Los jóvenes con menos formación se ven más afectados que aquellos con un nivel educativo avanzado. La principal razón es la falta de correspondencia entre las calificaciones que poseen los jóvenes y las que pide el mercado laboral ¹⁷.

Gráfico 1. Tasas de desempleo totales, femeninas y juveniles, por regiones en 2003 (%)



Fuente: OIT, modelo de Tendencias mundiales del empleo, 2003; véase también la nota técnica.

La tasa de desempleo juvenil en los **países industrializados**, en conjunto, es casi el doble que la tasa de desempleo total (véase el gráfico 1). Aunque se registró un descenso de la tasa de desempleo juvenil entre 1997 y 2001, desde entonces o se ha incrementado o se ha quedado estancado (véase el anexo 1, cuadro A.6, para las tasas de desempleo juvenil de determinados países industrializados). Alemania, por ejemplo, casi duplicó la tasa de desempleo juvenil (baja) entre 1990 y 2001. El desempleo entre los jóvenes también creció

¹⁵ S. Dhakal: «Youth unemployment: Indignity of idleness and insecurity», en *Nepal News*, 28 de junio de 2002.

¹⁶ OIT: *Tendencias mundiales del empleo, 2003*, pág. 65 del original inglés.

¹⁷ OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, págs. 93-94 del original inglés.

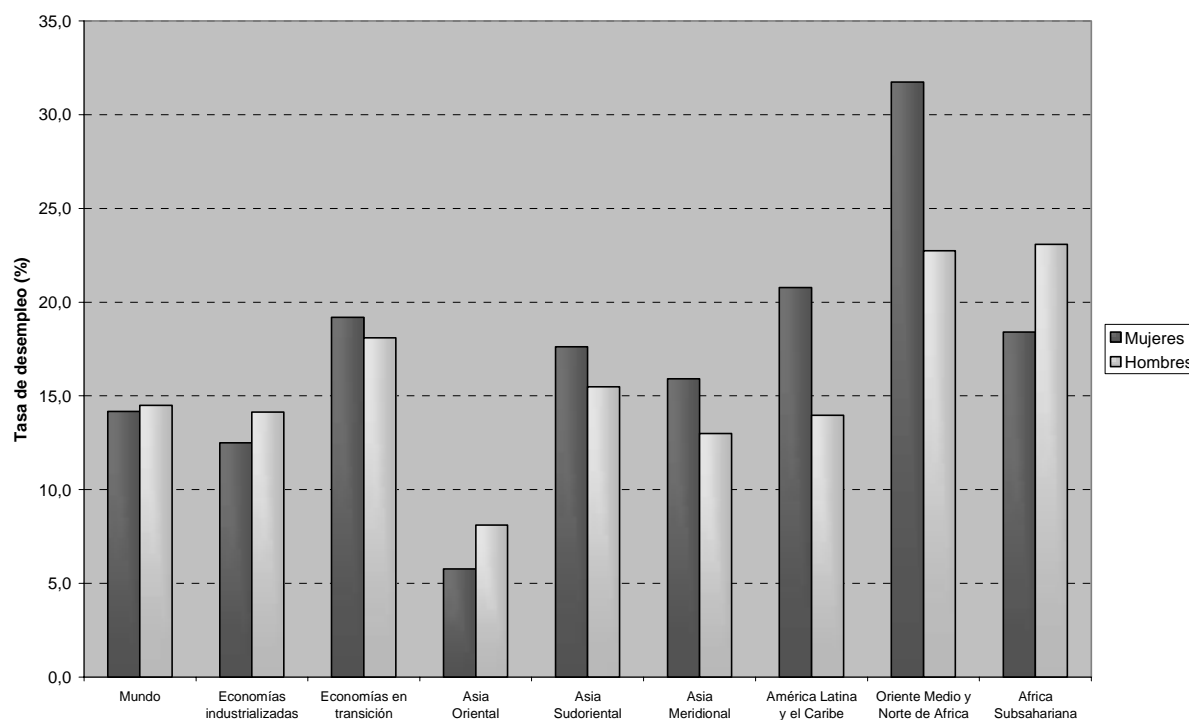
ligeramente en el Reino Unido. A pesar de algunos progresos, muchos países siguen registrando tasas de desempleo juvenil muy elevadas. Italia, por ejemplo, tiene más de la cuarta parte de su mano de obra de menos de 24 años parada ¹⁸.

Esta sección demuestra la magnitud del problema del desempleo juvenil, así como la diversidad de situaciones entre países y regiones. Cuando examinamos las tasas de mujeres jóvenes, en comparación con las de varones, la variación es aún más pronunciada.

1.2. El desempleo juvenil y la paridad entre los sexos

Según la OIT, el desempleo en casi todas las regiones del mundo afecta más a las mujeres (véase el gráfico 2). Sólo en Asia Oriental y en el África Subsahariana superó la tasa regional de desempleo masculino a la del femenino (las tasas son iguales en las economías en transición). La dificultad de encontrar empleo es aún más patente entre las mujeres jóvenes (de entre 15 y 24 años). En América Latina y en el Caribe, así como en Oriente Medio y en el Norte de África, la tasa de desempleo entre las muchachas es un 7 por ciento superior a la de sus homólogos varones. Ser mujer y joven puede constituir una doble fuente de discriminación y son las mujeres jóvenes las que se encuentran con barreras mayores para entrar en el mercado laboral y conservar el empleo en los períodos de recesión económica ¹⁹.

Gráfico 2. Tasas de desempleo juvenil mundial y regional por sexos, 2003



Fuente: OIT, Global Employment Trends Model, 2003; véase también OIT, *Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2004*, nota técnica.

¹⁸ OIT: *Tendencias mundiales del empleo 2003*, pág. 103 del original inglés.

¹⁹ OIT: «Global labour market trends for women», anexo a las *Tendencias mundiales del empleo 2004*.

Las cifras sobre desempleo, por sí mismas, son un indicador limitado de la inadecuación de la situación del mercado laboral de los varones y especialmente de las mujeres, y no deberían utilizarse de forma aislada. En muchos países, la definición del desempleo excluye a las personas que quieren trabajar pero que no «buscan» trabajo activamente, bien porque las posibilidades de encontrarlo son muy escasas o bien porque esas personas tienen una movilidad laboral restringida o afrontan alguna forma de discriminación o de barrera estructural, social o cultural. La mayoría de las personas de esta categoría son mujeres. Aunque los datos sobre los trabajadores desalentados son difíciles de conseguir, un examen de los datos disponibles sobre las economías industrializadas revela que en Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Grecia, Noruega, los Países Bajos y Portugal, dos tercios de los trabajadores desalentados eran mujeres, mientras que en Italia y en Suiza llegaban al 90 por ciento ²⁰.

1.3. Comparación entre las tasas de desempleo adulto y juvenil

Las tasas de desempleo juvenil son muy superiores a las del desempleo en general en todas las regiones del mundo (véase el gráfico 1).

En todos los países sobre los que la OIT tiene datos, las tasas de desempleo juvenil son mayores que las del desempleo adulto. En la mayoría de las economías, casi las duplican (véase el anexo 1, gráfico A.1). Alemania es la única economía en la que la relación es aproximadamente de 1:1, lo que es quizás un indicio del éxito del sistema de aprendizaje alemán para facilitar la transición de la escuela al trabajo (véase la sección 4.1.1 sobre el sistema de formación de Alemania). Se debe también a la definición estadística, según la cual los aprendices con un contrato de trabajo se cuentan como empleados, a diferencia de los jóvenes estudiantes en prácticas de otros países europeos. Si se elimina este efecto estadístico, la tasa de desempleo juvenil comparada con la del desempleo total sería similar en Alemania a la de los demás países europeos. Es importante observar también que, en los últimos 20 años, Alemania ha tenido una política extensiva de jubilaciones anticipadas para promover la entrada de trabajadores más jóvenes en el mercado laboral. La tarea recibió el apoyo de los comités de empresa, que iniciaron acuerdos locales sobre el tema. Esa política se ha dejado de aplicar por la carga inasumible para el sistema de seguridad social y será interesante ver el efecto que tiene en la tasa de desempleo juvenil del país ²¹. Muchos países de Europa iniciaron programas de jubilación anticipada para «crear empleo para los jóvenes parados». Sin embargo, el efecto de esas medidas en el desempleo juvenil fue mínimo, ya que los recién llegados al mercado laboral no tenían la experiencia necesaria para desempeñar las labores que habían abandonado sus mayores ²².

²⁰ OIT: «Global labour market trends for women», anexo a las *Tendencias mundiales del empleo 2004*.

²¹ W. Heidemann, 2000: *Combating youth unemployment – The German approach: Training, Labour Education and Training Research Network*, WIP 2000-2, pág. 3.

²² A. Samorodov, 1999: *Ageing and labour markets for older workers*, OIT.

1.4. El empleo precario y mal remunerado de la economía informal

Obtener un empleo es especialmente difícil para los jóvenes que son ya pobres y se encuentran excluidos de la sociedad. Entre los que tienen empleo, se trata en muchos casos de trabajos en condiciones de precariedad y con baja remuneración dentro de la economía informal. La gran mayoría de los jóvenes del mundo trabajan en esa economía sin regular²³. En Africa, el 93 por ciento de los nuevos puestos de trabajo se crean en este sector; en la India y en Indonesia, más del 90 por ciento de las mujeres que trabajan fuera de la agricultura lo hacen en la economía informal; y casi el 75 por ciento del trabajo en fábricas del Asia Sudoriental se encuentra también en ese contexto²⁴. En América Latina, casi todos los empleos nuevos para los jóvenes que se incorporan al mercado laboral se crean en la economía informal. En gran parte del mundo en desarrollo, el declive de la economía formal, unido al menor apoyo económico público o familiar, significa que millones de jóvenes parados se ven obligados crecientemente a buscar trabajo en la economía informal.

Es importante señalar que en casi todas partes, y no sólo en los países en desarrollo, sino también en los países en transición e industrializados, hay una tendencia a la informalización de la economía. La economía informal ha logrado absorber a un gran número de desempleados y subempleados y ha sido una fuente primordial de empleo en muchos lugares del mundo. Por lo tanto, ha contribuido a menudo a una mínima cohesión social, cuando las redes de protección social o bien no existen o no funcionan debidamente. En algunos países, los trabajadores desplazados y migrantes componen el grueso de la mano de obra informal; en otros, especialmente aquellos con un elevado crecimiento demográfico, encontramos un gran porcentaje de jóvenes²⁵.

La mayoría de los jóvenes que trabajan en la economía informal carecen de ingresos, protección social, seguridad y representación adecuados. En un círculo vicioso, la escasa productividad de esas empresas, los salarios bajos y las condiciones precarias se unen para socavar su competitividad, lo cual mina a la vez la capacidad de ofrecer unas condiciones de empleo decentes. Si las tendencias actuales se mantienen, es posible que la mayoría de los puestos de trabajo disponibles para los jóvenes en el futuro estén mal pagados y sean de poca calidad.

Conscientes de la concentración de mujeres en la economía informal, muchas ONG se han centrado en las actividades de generación de ingresos. Caracterizadas por su mayor hincapié en la provisión de créditos y en la formación de grupos que en la enseñanza de unas calificaciones profesionales, esas intervenciones se basan generalmente en la hipótesis de que las mujeres complementan los ingresos familiares: «las intervenciones en este ámbito a menudo aspiran a dotarlas de destrezas no para obtener un provecho sino

²³ Para obtener información sobre la formación en la economía informal y un recorrido histórico por los rasgos que definen a esta última, véase Hans Christian Han, 2004 (próxima publicación): *Synthesis Study: Training for work in the informal economy*, documento de trabajo de IFP/SKILLS, colección titulada *Informal Economy*.

²⁴ Wiego, 2001: «Women in informal employment: Globalizing and Organizing», citado en OIT, 2001: *Youth and work: Global trends*.

²⁵ Josiane Capt, 2001: «What skills are needed to ensure survival and growth of enterprises?», trabajo presentado en la Conferencia Internacional sobre Vinculación entre Trabajo, Calificaciones y Conocimientos: Aprendizaje para la Supervivencia y el Crecimiento, Interlaken (Suiza), 10-12 de septiembre.

para sobrevivir»²⁶. Esa concepción menosprecia el hecho de que las mujeres son a menudo la única o la principal fuente de ingresos, una tendencia en alza al incrementarse el número de familias con una mujer al frente. A cargo de organizaciones pequeñas con personal y recursos limitados, los cursos que se ofrecen suelen ser de poca calidad. Además, en esos cursos se enseñan a menudo destrezas propias de unos estereotipos sexuales, como coser o cocinar, que no sirven para entrar en esferas laborales donde se pueda obtener un rendimiento. Los cursos de alfabetización funcional de adultos también han ido acompañados de una formación profesional a pequeña escala, especialmente para las mujeres, y a menudo reciben las mismas críticas.

1.5. El subempleo juvenil

El subempleo se divide habitualmente en visible e invisible, consistiendo el primero en trabajo de duración inadecuada, por ejemplo, empleo a tiempo parcial involuntario y trabajo temporal a corto plazo, y el segundo en el trabajo de productividad inadecuada²⁷. La atención tiende a centrarse en el subempleo visible, más que en la productividad «inadecuada».

En el mundo desarrollado, los estudios del subempleo han examinado casi exclusivamente el empleo a tiempo parcial involuntario en los Estados Unidos²⁸. Los limitados estudios disponibles han demostrado que un número desproporcionadamente alto de jóvenes de muchos países está subempleado y trabaja menos horas de las que querría. Los jóvenes pueden encontrar trabajo a tiempo parcial, como ocurre con frecuencia en Francia (especialmente entre las mujeres jóvenes) y en Indonesia, por ejemplo, o trabajo estacional, como es el caso muchas veces en las economías de base agrícola de Asia Meridional y del Africa Subsahariana. El subempleo es alto también entre muchos de los jóvenes que trabajan en la unidad de producción familiar en la economía informal rural y urbana²⁹.

1.6. Desempleo, subempleo y jóvenes desfavorecidos

Existe una carencia grave de datos sobre las tasas de desempleo y subempleo entre los jóvenes desfavorecidos. Ese hecho refleja en parte la variedad de los puntos vulnerables que presentan algunos jóvenes por razón de discriminación, penuria económica o situación geográfica, por ejemplo. Refleja también las normas propias de la sociedad para evaluar

²⁶ F. Leach, 2000: «Gender implications of development agency policies on education and training», en *International Journal of Educational Development*, vol. 20, núm. 4, págs. 333-347.

²⁷ G. Holger; E. Strobl, 2001: *The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago*, Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham.

²⁸ Véase, por ejemplo, L.S. Stratton, 1996: «Are 'involuntary' part-time workers indeed involuntary?», en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, págs. 522-536; R.W. Bednarzik, 1975: «Involuntary part-time work: A cyclical analysis», en *Monthly Labor Review*, vol. 98, págs. 12-18; y K. Leppel; S. Heller Clain, 1988: «The growth of involuntary part-time employment of men and women», en *Applied Economics*, vol. 20, págs. 1155-1166.

²⁹ M.R. Rosenzweig, 1998: «Labour markets in low-income countries», en H. Chenery and T.N. Srinivasan (eds.): *Handbook of development economics*, vol. 1, Rotterdam, Elsevier; citado en OIT, 2000: *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión.

qué jóvenes *pueden* trabajar. A menudo, las personas con discapacidades, por ejemplo, son catalogadas como «no aptas para trabajar» y se sitúan en la categoría de quienes necesitan protección social. A pesar de ello, el Banco Mundial demuestra que en Asia, América Latina y en los países en transición, el número de «jóvenes desfavorecidos con problemas de empleo» supera con creces el número de «jóvenes desempleados»³⁰. Aun así, en la mayoría de los casos, las políticas no se dirigen a los más desfavorecidos porque constituyen una minoría y, por lo tanto, no son rentables.

Los jóvenes más desfavorecidos socialmente experimentan por lo general mayores problemas para obtener empleo. Tienen menos posibilidades de recibir una buena educación básica y a menudo sufren discriminación por razón de clase social, origen étnico, sexo, discapacidad, etc. Por ejemplo, los datos de Japón, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos muestran índices de desempleo por encima de la media para las minorías étnicas. Los jóvenes sin recursos económicos están aún más expuestos al desempleo y, en particular, a la inactividad. En varias economías avanzadas, el desempleo juvenil se concentra cada vez más en familias en las que ninguno de sus miembros tiene un trabajo³¹.

La sección 1.1 presenta datos que muestran claramente que los jóvenes se topan con mayores barreras al acceder al mercado laboral. La magnitud del problema del desempleo y del subempleo entre la juventud es obvia. La sección 1.2 muestra las cifras de desempleo entre las mujeres jóvenes en comparación con las cifras sobre sus homólogos varones y las tasas de desempleo adulto general. Ahí se demuestra concretamente el efecto de la doble discriminación. Ser joven y mujer significa afrontar múltiples obstáculos para realizar la transición de la escuela al trabajo.

Los jóvenes sin recursos económicos tampoco son tenidos en cuenta en las reflexiones y actuaciones mayoritarias sobre desarrollo. Además de los problemas que encuentran los jóvenes en las estrategias mayoritarias de desarrollo, se topan con el segundo escollo de la pobreza, lo que les resta opciones. Las mujeres jóvenes y pobres tienen una carga triple. Más de 300 millones de los 500 millones de jóvenes que buscan empleo son pobres (el 60 por ciento). La Cumbre Social de las Naciones Unidas de Copenhague y la Declaración de la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas de 2001 pidieron la reducción de la pobreza a la mitad para el año 2015, reconociendo el reto de la pobreza y el derecho a un trabajo decente, la doble y la triple carga que afrontan los jóvenes pobres, la vinculación mutua entre la pobreza y el desempleo, el círculo vicioso de la perpetuación de la pobreza por el uso insostenible de los recursos naturales y financieros y la imposibilidad de avanzar hacia el buen gobierno sin erradicar las peores formas de pobreza y ofrecer empleo a los jóvenes sin recursos en un marco temporal concreto³².

Los jóvenes rurales constituyen aproximadamente el 55 por ciento de los jóvenes del mundo. Con la creciente industrialización, las zonas rurales del planeta han sufrido un

³⁰ M. Godfrey, 2003: «Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure», comunicación del Banco Mundial, taller de empleo juvenil, Washington, DC, 2 de junio de 2003.

³¹ N. Bowers; A. Sonnet; L. Bardonne: «Giving young people a good start: The experience of OECD countries», en OCDE, citado en OIT, 2000: *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión.

³² P. Wignaraja, 2002: *Employment: Double burden of poor youth in search of work and dignity*, An Issues Paper on Innovative Thinking and Practice in Mobilising Resources for Youth, Education Development Center, Inc.

declive en cuanto a oportunidades de empleo. Los jóvenes se encuentran con dificultades para conservar su trabajo en los sectores agrícolas tradicionales y para tener acceso a una educación y a una formación ³³.

Es evidente, a pesar de la falta de datos comparables, que muchos grupos de jóvenes tienen más posibilidades de caer en el desempleo o en el empleo precario por la naturaleza de sus circunstancias. Hay que dar a esos jóvenes desfavorecidos más opciones, más oportunidades de educación, de formación profesional y de microcréditos y es preciso redoblar los esfuerzos para afrontar el problema.

³³ Parlamento Internacional de la Juventud, 2002: *Global problems*, from web site http://www.iyp.oxfam.org/issues_fr/youth_livelihoods_bg.asp.

2. Los costos

El desempleo y el subempleo entre los jóvenes tienen un elevado costo para los particulares, los empleadores, los sindicatos, los gobiernos y las sociedades. El desempleo en los primeros años puede deteriorar permanentemente la empleabilidad y, como las investigaciones demuestran, los patrones de comportamiento y las actitudes fijadas a temprana edad persisten luego a lo largo de la vida. Para los empleadores, el desempleo juvenil significa que los jóvenes tienen menos dinero para gastar en sus productos y servicios y los ahorros personales que invertirían en consumir se reducen, con la consiguiente pérdida de producción para las empresas. Para los sindicatos, el desempleo juvenil significa una pérdida de posibles miembros y una mayor debilidad para negociar la mejora de los derechos, de la protección y de las condiciones laborales. Para los gobiernos, el desempleo de los jóvenes significa que se reduce la base imponible y se encarecen los costos del bienestar social, que se desaprovechan las inversiones en educación y formación y que el apoyo entre los votantes jóvenes es frágil¹. Finalmente, el aumento del desempleo entre los jóvenes puede ser origen de inestabilidad social, de mayor consumo de drogas y de delincuencia. Además, el desempleo juvenil y el trabajo precario redundan en un alto grado de pobreza.

Un análisis de las inversiones en juventud con mayores beneficios económicos detectó que «los países no invierten suficiente en el desarrollo saludable de los adolescentes y de los jóvenes adultos (...) hay algunas pruebas de que las intervenciones centradas en los jóvenes son una forma rentable de mejorar la salud, reducir la pobreza y beneficiar a la sociedad (...)»². Los costos de no prestar la atención debida a los jóvenes pueden medirse en términos de agotamiento del capital humano y social. Se produce una pérdida de posibilidades de crecimiento económico, que se incrementa a la vez que el grupo de jóvenes sin experiencia en el mercado laboral. Más difíciles de cuantificar son los costos de inestabilidad social y conflicto endémico.

2.1. Costos económicos

Los costos sociales y económicos del desempleo, la inactividad y la pobreza a largo plazo no se miden sólo en términos de ingresos. Incluyen la pérdida de producción, la erosión de las calificaciones profesionales, la reducción del nivel de actividad y el incremento de las diferencias sociales³. El desempleo hace que se malgasten algunos de los escasos recursos utilizados en formar a los trabajadores. Además, los trabajadores desempleados durante largo tiempo pueden perder calificaciones ya que se quedan cada vez más desfasadas en un mercado laboral que cambia con rapidez. Este hecho reduce sus posibilidades de obtener empleo en el futuro, lo que, a su vez, incrementa la carga económica para las administraciones públicas y para la sociedad.

¹ OIT, 2002: *Youth and work: global trends*, informe preparado conjuntamente por el Sector de Empleo de la OIT (Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad e indicadores clave del mercado de trabajo) y la Oficina de Estadística de la OIT.

² J.C. Knowles; J.R. Behrman, 2003: *The economic returns to investing in youth in developing countries: A review of the literature*, University of Pennsylvania, mimeografiado para la Red sobre desarrollo humano del Banco Mundial, citado en J.C. Knowles; J.R. Behrman, 2003: *The economic returns to investing in youth in developing countries*, Banco Mundial, documento de trabajo de salud, nutrición y población.

³ B. Cass, 1989: «Solving poverty requires a total community response», en *Impact*, vol. 20, núm. 1, págs. 11-14.

Esta productividad perdida se magnifica en el transcurso del ciclo vital. En el contexto de la demografía de los jóvenes actuales, el desempleo persistente representa una pérdida significativa de capital humano.

Las consultas con diversas partes interesadas y con los propios jóvenes mostraron que existen barreras específicas que impiden la inclusión y el bienestar de los jóvenes, con manifestaciones en cuestión de ingresos y en otros aspectos. Los jóvenes sufren la exclusión del mercado laboral y de las oportunidades de empleo por cuenta propia. Raramente poseen bienes físicos, como tierras o viviendas, que puedan servir de garantía, por lo que tienen escaso acceso a créditos. Además, sufren aislamiento, vulnerabilidad e indefensión. Los jóvenes de minorías étnicas tienden a hallar aún mayores barreras para encontrar empleo. En muchos países europeos y del Asia Central, la juventud romaní encuentra difícil hallar un empleo fuera del trabajo doméstico ⁴.

Sus desventajas se derivan de la falta de acceso a activos en tres dimensiones interrelacionadas: i) económica (activos que conduzcan a la generación de ingresos); ii) social (acceso a la información, capital social, actividades de tiempo libre, expresión cultural, oportunidades educativas, atención e introducción en círculos donde los jóvenes sean bien recibidos); y iii) relativa a la participación en la adopción de decisiones (promoción de la autonomía, gobernanza). Sobre esta base, parece que las políticas de inclusión de los jóvenes serían más efectivas si se combinaran estas tres distintas dimensiones, en lugar de tener intervenciones sectoriales fragmentadas ⁵.

Teniendo en cuenta el ritmo de crecimiento económico en el mundo, las expectativas de que se cree suficiente empleo formal a corto plazo no son realistas. Durante los períodos de recortes, los jóvenes suelen ser los primeros a los que se les rescinde el contrato, ya que carecen de antigüedad. No obstante, una mayor atención a las oportunidades de generación de ingresos para los jóvenes (y a los nichos de mercado en los que tienen una ventaja comparativa) puede contribuir a dar mayor poder de actuación a los jóvenes y ser motor de crecimiento económico. Una participación más importante de los jóvenes en la creación de microempresas, por ejemplo, podría contribuir sustancialmente al crecimiento.

2.2. Costos sociales

Los costos sociales del desempleo juvenil llegan muy lejos, ya que éste contribuye a crear problemas con un alto precio social como la mala salud, la ruptura de las relaciones y de las familias, el incremento de la delincuencia y unas necesidades adicionales de gasto significativas.

El desempleo erosiona la estabilidad de las comunidades y pone en peligro la cohesión social, puesto que los jóvenes se vuelven inevitablemente dependientes de los programas de bienestar y pierden sus derechos de participación en la sociedad mayoritaria. El costo social en cuanto a delincuencia entre los jóvenes sin empleo, por ejemplo,

⁴ G. La Cava; P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD; basado en el Moldova Youth Inclusion Project.

⁵ Banco Mundial, 2003: *Moldova: Youth inclusion, learning and innovation credit*, proyecto de documento de información actualizado, informe núm. AB205, fecha de aprobación por el Banco: 29 de diciembre de 2003.

aumenta si el modo en que la sociedad trata el problema fomenta comportamientos y actitudes más antisociales⁶.

Los jóvenes más vulnerables son los que no están ni empleados ni en la escuela, situación en que se encuentra el 27 por ciento de los jóvenes de la región de Europa y Asia Central. Como dicen los jóvenes croatas: «pobreza significa aburrimiento». En grupos temáticos de jóvenes organizados en Jamaica se llegó a la conclusión de que el desempleo llevaba a la frustración y a la ociosidad, lo cual conducía a su vez a la formación de bandas violentas, a la aparición de conflictos interpersonales y a la violencia doméstica. Análogamente, los jóvenes de Jordania dijeron sentirse «aburridos, vacíos, deprimidos o asfixiados por las normas sociales, con pocas vías de escape para sus energías, sin oportunidades de expresarse y sin adultos que comprendieran sus necesidades, les escuchasen o les hablaran sobre sus preocupaciones»⁷.

Se han realizado también algunas investigaciones sobre las consecuencias negativas en el ámbito privado y social del desempleo juvenil, como son la delincuencia y el consumo de drogas. Por ejemplo, la Fundación Carnegie efectuó un estudio de los alumnos de instituto de una clase que abandonaron los estudios en Estados Unidos, en el que se concluyó que los costos para la economía estadounidense eran de 260.000 millones de dólares, en concepto de apoyo económico, gastos de atención sanitaria y reducción de las contribuciones impositivas⁸. Con respecto a la delincuencia, Cohen subraya la variedad de los costos, entre los que figuran: los costos en relación con las víctimas (pérdida de productividad, gastos médicos, dolor, sufrimiento y menor calidad de vida), los gastos judiciales y las ganancias perdidas durante el encarcelamiento de los jóvenes⁹.

2.3. Costos personales

La realidad abrumadora es que el desempleo, y especialmente el desempleo prolongado, tiene un precio terrible y acumulativo para la persona. Con poco que hacer en un sentido constructivo o positivo, la vida se vuelve aburrida y vacía y cada vez es más difícil mantenerse motivado. El desempleo prolongado tiende a hacerse aún más opresivo y conduce a una vida de subsistencia, a la pérdida de autonomía personal y de control, a la frustración, a la rabia, al deterioro de la autoestima y a la alienación social.

Estar sin trabajo durante largo tiempo, o crecer en una familia en la que uno o los dos progenitores están desempleados, supone un duro comienzo para la vida adulta. Si no se mejoran drásticamente los sistemas de apoyo para reintegrar a esos jóvenes a la educación, la formación o las oportunidades de empleo mayoritarias, es posible que muchos de ellos

⁶ Senate Standing Committee on Employment, Education and Training, 1992: *Wanted: Our future*, Report into the implications of sustained high levels of unemployment among young people (15-24 years old), AGPS, Canberra, págs. 116-117.

⁷ Ejemplos citados en G. La Cava y P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD.

⁸ M.R. Burt, 1998: *¿Por qué debemos invertir en el adolescente?*, Organización Panamericana de la Salud, Washington DC, citado en J.C. Knowles y J.R. Behrman, 2003: *The economic returns to investing in youth in developing countries*, Banco Mundial, documento de trabajo de salud, nutrición y población.

⁹ M.A. Cohen, 1998: «The monetary value of saving a high risk youth», en *Journal of Quantitative Criminology*, vol. 14(1), págs. 5-33.

afronten un futuro sin trabajo y con pocas posibilidades, o ninguna, de mantener un nivel de vida digno¹⁰.

Estudios sobre los jóvenes parados de Estados Unidos, por ejemplo, demuestran que quienes pasan tiempo sin trabajar durante su juventud tienden a estar empleados menos tiempo y a recibir salarios inferiores en sus años adultos. Aquellos que, de jóvenes, atraviesan períodos especialmente largos de desempleo tienden especialmente a sufrir consecuencias a largo plazo en sus salarios y empleos futuros¹¹.

Los médicos han demostrado que existe una relación entre el desempleo y las enfermedades psicológicas y físicas de los jóvenes de entre 15 y 24 años. Los datos agregados muestran que el desempleo juvenil y el suicidio entre los jóvenes están fuertemente vinculados. El desempleo juvenil se asocia también con síntomas psicológicos, como la depresión y la pérdida de confianza. Los efectos sobre la salud física han sido menos estudiados. Sin embargo, hay algunas pruebas de que existe una relación con un aumento de la presión sanguínea. Por último, la prevalencia de hábitos de riesgo (el consumo de cannabis y, en menor grado, el consumo de tabaco y alcohol) es mayor entre los desempleados que entre los jóvenes con empleo¹².

El desempleo juvenil guarda relación con la exclusión social, la precariedad y la infelicidad personal. Tiene que ver con recursos desaprovechados y potenciales sin desarrollar. Representa una desconexión significativa del trabajo y de la sociedad mayoritarios para todos los jóvenes y para muchas de sus familias. Afecta al centro neurálgico donde se crean y mantienen las condiciones para la cohesión social y la estabilidad política.

La negligencia institucional y los malentendidos culturales constituyen barreras importantes que impiden que los jóvenes accedan a los activos antes indicados. Los jóvenes son esenciales para el desarrollo económico y social. Tienden a ser más receptivos a las nuevas ideas, a los cambios y a los retos, y a menudo encuentran respuestas más innovadoras. En el contexto de una sociedad basada en la información, caracterizada por unas tecnologías de la información y de la comunicación que cambian con rapidez, están mejor equipados y son más flexibles en sus respuestas¹³. Sin embargo, el potencial de los jóvenes a menudo no se reconoce, no recibe atención o no se utiliza. Los jóvenes desfavorecidos socialmente resultan especialmente afectados, al perpetuarse el ciclo de la pobreza y la exclusión social. Hay que implantar estrategias para promover la inclusión social de los jóvenes desfavorecidos en la sociedad mayoritaria. Los jóvenes están pidiendo que se les escuche, que se aborden sus problemas y que se reconozca su papel¹⁴.

¹⁰ M.L. Crooks; M. Webb; J. Forster; J. Williamson, 1996: *Young people, poverty and long-term unemployment in Australia: The price we pay*, A report to the National Youth Affairs Research Scheme.

¹¹ Véase J. Moore, 2003: *Long-term consequences of youth unemployment*, Stamford University, May; y A. Sum et al., *Left behind in the labor market: Labor market problems of the nation's out-of-school young adult populations*, Center for Labor Market Studies, Northeastern University, noviembre, 2002.

¹² S.L. Morrell; R.J. Taylor; C.B. Kerr, 1998: «Unemployment and young peoples' health», en *Medical Journal of Australia*, 168, págs. 236-240.

¹³ E. Rodríguez, 2002: *Juventud, desarrollo social y políticas públicas en América Latina y el Caribe*, Banco Mundial.

¹⁴ Sitio web de la Red de Empleo de los Jóvenes de la OIT: <http://mirror/public/english/employment/strat/yen/index.htm>.

3. ¿Por qué la juventud corre más riesgo?

Las causas del desempleo juvenil han sido ampliamente debatidas y tienden a agruparse en dos categorías distintas. La primera se concentra en las características de los mercados laborales para los jóvenes y en la composición demográfica de la población joven en su conjunto¹. Este tipo de análisis examina habitualmente los siguientes determinantes del desempleo juvenil: la demanda agregada, los salarios de los jóvenes, el volumen de la mano de obra joven y la falta de calificaciones. Aunque la falta de demanda es la principal causa del desempleo adulto, hay quien arguye que los cambios en la demanda agregada tienen mayores consecuencias para el desempleo juvenil². En tiempos de recesión hay tendencia a suspender las contrataciones, lo cual afecta a los jóvenes que están entrando en el mercado laboral y deja sin empleo a los trabajadores más jóvenes. Apartar a los jóvenes de sus empleos es más fácil que apartar a otros trabajadores, ya que resulta más barato y tienen menos experiencia³. El debate sobre el salario mínimo pone de relieve el argumento de que, si no hay flexibilidad para bajar los salarios de los jóvenes, el efecto del salario mínimo en el desempleo juvenil es a menudo significativo⁴.

Las dimensiones del grupo etario considerado como joven son vistas como un factor principal del desempleo juvenil. El Fondo de Población de las Naciones Unidas (2000) indicó que más del 50 por ciento de la población mundial tiene menos de 25 años, es decir, que más de 3.000 millones de personas son jóvenes y niños. Los jóvenes, definidos a escala internacional como las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, constituyen de por sí 1.300 millones, o sea que aproximadamente una de cada cinco personas tiene entre 15 y 24 años, el equivalente al 17 por ciento de la población mundial. La OIT calcula que el gran número de jóvenes que accede al mercado laboral exige la creación de más de 1.000 millones de puestos de trabajo para que puedan incorporarse al mercado laboral y se reduzca el desempleo. El bajo nivel educativo y la falta de calificaciones profesionales son otras de las razones que explican el alto índice de desempleo juvenil.

El segundo tipo de análisis se centra en el comportamiento individual y en los rasgos demográficos que influyen en sus oportunidades en el mundo del trabajo⁵. Tiende a concentrarse en las disparidades regionales, en las categorías de edad, en determinantes de género y etnia, así como en los logros educativos, y se considera más significativo para comprender las causas de que exista un mayor desempleo entre los jóvenes desfavorecidos.

¹ Véase, por ejemplo, N. O'Higgins, 2001: *Desempleo juvenil y política de empleo: una perspectiva global*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra; y A. Rees, 1986: «An essay on youth joblessness», en el *Journal of Economic Literature*, vol. XXIV (junio), págs. 613-628.

² N. O'Higgins, 2001: *Desempleo juvenil y política de empleo: una perspectiva global*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

³ C. Mlatsheni; S. Rospabe, 2002: *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?*, documento de trabajo, Development Policy Research Unit, University of Cape Town.

⁴ D. Neumark; W. Wascher, 1999: *A cross-national analysis of the effect on minimum wages on youth employment*, National Bureau of Economic Research, Inc., documento de trabajo del NBER núm. 7299, Cambridge, MA.

⁵ Véase P. Ryan, 2001: «The school-to-work transition: A cross-national perspective», en el *Journal of Economics Literature*, vol. XXXIX (marzo), págs. 34-92.

3.1. Los riesgos de los jóvenes desfavorecidos

El desempleo no se reparte de forma uniforme, aunque los grupos vulnerables variarán según las diferentes condiciones y circunstancias. La tendencia general es que las tasas de desempleo tiendan a decrecer con la edad. La situación de las mujeres jóvenes es más clara que la de los hombres de la misma edad: por lo general, las oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes están más limitadas que para sus homólogos varones, lo que implica que las tasas de desempleo sean superiores entre las mujeres jóvenes. Los grupos étnicos dominantes están normalmente más acomodados que los grupos minoritarios, excepto en un país como Sudáfrica, por ejemplo, con su legado de discriminación contra la mayoría ⁶. La investigación ha demostrado que en la mayor parte de los países de la OCDE las tasas de desempleo bajan cuando el nivel educativo asciende. Sin embargo, en los países en desarrollo (por ejemplo Sudáfrica), se observa a menudo que el desempleo juvenil es alto también entre aquellos jóvenes con mayor formación académica⁷.

Más allá del análisis ortodoxo de las causas, hay un espectro de factores menos tangibles que influyen en el desempleo juvenil. Entre ellos figura la falta de información sobre el mercado laboral, la inexperiencia con respecto a los procesos de búsqueda y solicitud de empleo, la falta de acceso a las redes de información del mercado laboral y obstáculos sociales como el residir en zonas humildes.

Para muchos jóvenes, el tiempo de espera hasta que se obtiene el primer empleo es sustancial y, para los jóvenes desfavorecidos, es aún mayor. Los jóvenes con discapacidades afrontan una mayor competencia por parte de los jóvenes que salen de la escuela en busca de empleo, lo cual acaba a menudo en actitudes negativas y en presunciones erróneas por parte de los empleadores sobre su capacidad de trabajo. La falta de experiencia en un primer empleo para los que acceden al mercado laboral hace la transición del sistema educativo y de formación al trabajo especialmente difícil para los jóvenes. En Serbia y Montenegro, por ejemplo, las estimaciones del tiempo de espera para obtener el primer empleo han sido de hasta cinco años ⁸. Además de los factores económicos, la demora de la entrada en el mundo del trabajo obstaculiza la transición de la dependencia adolescente a la edad adulta.

Al tener menos experiencia que los adultos, los jóvenes necesitan invertir más tiempo en buscar y encontrar algo adecuado. Por lo tanto, es de esperar que la tasa de desempleo entre los jóvenes sea mayor. En los países en desarrollo donde no hay prestación por desempleo y el nivel de vida es bajo, los jóvenes no pueden permitirse una larga búsqueda a menos que cuenten con un apoyo económico y, por ello, a menudo aceptan trabajos de baja productividad en la economía informal y trabajos ocasionales. Sin embargo, la necesidad de una búsqueda más larga no puede explicar por sí sola las grandes diferencias

⁶ R. du Toit, 2003: «Unemployed youth in South Africa: The distressed generation?», comunicación presentada en el Minnesota International Counselling Institute (MCIC), 28 de julio – 1.º de agosto.

⁷ P. Moleke, 2003: *First employment of graduates*, Petoria, Human Sciences Research Council, citado en R. du Toit, 2003: «Unemployed youth in South Africa: The distressed generation?», comunicación presentada en el Minnesota International Counselling Institute (MCIC), 27 de julio – 1.º de agosto.

⁸ G. La Cava; P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD.

entre la tasa de desempleo juvenil y la de desempleo adulto⁹. Las percepciones de los jóvenes y ciertas consideraciones económicas de los empleadores también tienen su papel.

Los jóvenes tutelados, los que crecen en hogares con bajos ingresos o en familias desintegradas, los que no asisten a la escuela y los de algunas minorías étnicas corren un riesgo desproporcionadamente mayor de exclusión social. Hay también épocas concretas en que los jóvenes son más vulnerables, por ejemplo cuando abandonan el hogar, la asistencia o la escolarización. El desempleo juvenil y la exclusión social se encuentran inextricablemente unidos. Cualquier solución al desempleo juvenil fracasará si no va acompañada de soluciones para la exclusión social. La exclusión social es a la vez causa y efecto del desempleo juvenil. Hay consenso por lo general en que la mejor protección contra la exclusión social es tener un empleo, y la mejor forma de tener un empleo es recibir una buena educación con una formación y una experiencia adecuadas.

La noción de exclusión social entró en el discurso mayoritario al tiempo que el desempleo duradero y la «nueva pobreza» se convertían en un denominador común del mundo industrializado. Desde entonces, ha entrado a formar parte de debates más amplios como el de los efectos sociales de la globalización en el Norte y en el Sur¹⁰. Como característica de la estructura de las sociedades, la exclusión social es una característica de la estructura de la sociedad, según la cual se niega a la persona y al grupo el acceso a los bienes, servicios, actividades y recursos asociados con la ciudadanía. El estudio de casos concretos de 11 países¹¹ desembocó en una amplia gama de interpretaciones posibles sobre las causas y los patrones resultantes de la exclusión. Los aspectos comunes de esas constataciones son:

- *La exclusión social en un país y en el plano personal es involuntaria y proviene de las políticas y de las instituciones.*
- *Las instituciones que incluyen y excluyen son tanto formales como informales.*
- *Las instituciones son importantes en el proceso de exclusión social, ya que estructuran la relación entre el cambio macroeconómico y el patrón de crecimiento económico, por una parte, y la transformación de las circunstancias vitales de cada persona, cada familia y cada grupo, por la otra.*
- *La exclusión social en un país no puede explicarse sin hacer referencia a las relaciones internacionales, ya que éstas tienen efectos importantes en las instituciones económicas, sociales y políticas nacionales.*

Entre las instituciones más importantes para acabar con la exclusión social se encuentran: los mercados básicos de tierra, trabajo y crédito a través de los cuales la

⁹ OIT, 2000: *La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión.

¹⁰ Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), OIT, 1996: *Exclusión social y estrategias de lucha contra la pobreza. Proyecto de investigación respecto a los patrones y causas de la exclusión social y el diseño de políticas para promover la integración: Una síntesis de los resultados*.

¹¹ Se emprendieron estudios en 11 países, de los cuales finalmente se conservaron seis como núcleo del material empírico para evaluar las ventajas analíticas y políticas de considerar la pobreza y la desigualdad desde la perspectiva de la exclusión social. Esos seis estudios fueron los de Perú (en América Latina), la República Unida de Tanzania (en África), la India y Tailandia (en Asia Meridional y Asia Sudoriental), Yemen (en el mundo árabe) y la Federación de Rusia (de la que fue la URSS).

población garantiza sus ingresos, el sistema judicial (incluidas las fuerzas del orden), el sistema educativo y de formación (que no sólo crea capital humano sino que también socializa a las personas como ciudadanos), los medios de comunicación y, por encima de todo, las estructuras participativas y comunicativas, en las que se incluyan nuevas formas de coparticipación social a través de las cuales se cree y se debata una noción compartida de los bienes públicos ¹².

Los vínculos entre las causas de la exclusión social deben comprenderse y abordarse debidamente si se quiere que las políticas para afrontarlas sean eficaces. La coherencia entre las políticas, ya sea entre los distintos ministerios como a escala local y nacional, es uno de los elementos clave para afrontar tanto la exclusión social como el desempleo juvenil. Es un programa difícil de abordar para los gobiernos, para el sector voluntario y para las comunidades locales. Obtener mayor información sobre la exclusión social de los jóvenes en general, y de la marginación de grupos particulares de mujeres y hombres jóvenes, es esencial para comprender sus causas, efectos y soluciones. Tenemos que entender *quiénes* son los jóvenes en situación de riesgo, *cuántos* son, *dónde* están y, desde una perspectiva política y práctica, *qué funciona* con quién, dónde y cómo.

¹² *Ibíd.*, 1996, pág. 22.

4. Afrontar el reto

En muchos países, la demanda de mano de obra calificada se ha incrementado significativamente como resultado de la globalización, de los adelantos tecnológicos y de la cambiante organización del trabajo. Unas calificaciones inadecuadas o que no responden a la demanda reducen la empleabilidad, aumentando el riesgo de que los jóvenes sin educación o sin formación suficientes sean marginados y de que la competitividad empresarial se vea socavada. La educación y la formación son esenciales para afrontar el reto.

4.1. Educación, formación y desarrollo de calificaciones

La educación y la formación son requisitos esenciales de una estrategia para promover la empleabilidad. Brindan la opción a los jóvenes de aprovechar las oportunidades de empleo y las posibilidades de obtener unos ingresos. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes es fundamental para garantizar el éxito de su incorporación al mercado laboral y su acceso a un empleo con perspectivas de futuro. Los jóvenes tienen que adquirir las calificaciones, los conocimientos, las competencias y las actitudes que les permitirán encontrar trabajo y salir adelante en un mercado laboral imprevisible.

La empleabilidad (...) es uno de los resultados fundamentales de la educación y la formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores de conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de la vida (...) Sin embargo, la empleabilidad no es solamente una función de la formación y requiere una serie de otros instrumentos conducentes a la creación de más empleos y de mejor calidad, así como a un empleo sostenible ¹.

4.1.1. La transición de la escuela al trabajo: los sistemas de educación y formación mayoritarios ²

Históricamente, el aprendizaje ha sido la forma principal de formación de los trabajadores calificados y semicalificados. Los sistemas de aprendizaje han evolucionado y se han adaptado a las necesidades de la industria. Sigue siendo el método más frecuente de formación en profesiones, oficios y ocupaciones de calificaciones medias. En algunas industrias y en algunos países, se ha hecho mucho más complejo y estructurado, como en el «sistema dual» de Alemania, que combina el aprendizaje en el trabajo con la educación en la escuela (véase el gráfico 3).

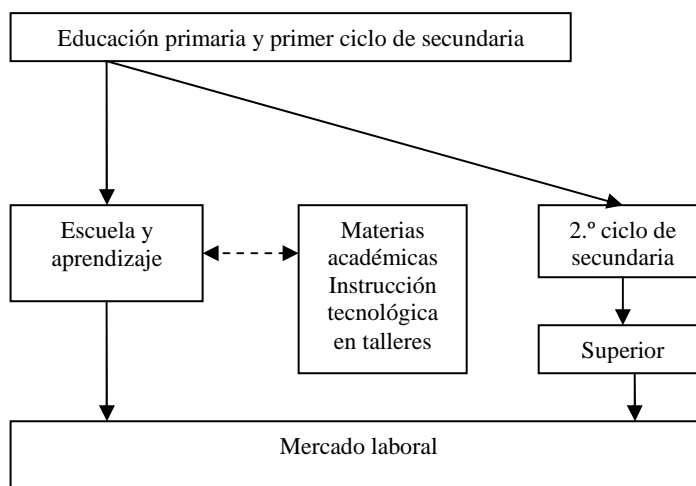
En la mayor parte de los países en desarrollo, los sistemas informales de aprendizaje siguen siendo la forma predominante de obtener unas calificaciones y, en muchos de esos países, los sistemas de aprendizaje están en gran medida regulados por la costumbre y la

¹ OIT, 2000: *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, párrafo 9, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra.

² Para obtener información más detallada sobre los sistemas de educación y formación mayoritarios, véase OIT, 1998: *Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-99*, «Empleabilidad y mundialización: Papel fundamental de la formación»; esta sección se basa libremente en esa fuente.

tradición³. Aunque varían de una sociedad a otra, se caracterizan típicamente por un acuerdo informal entre el aprendiz y el «maestro», según el cual el aprendiz aprende a través de la observación y la asistencia, «sirviendo» al «maestro». A través de este proceso, el aprendiz conoce cómo funciona la empresa, cómo tratar con los proveedores, cuáles son los precios y los productos del mercado y cómo llevar las cuentas. Llegado el caso, el graduado emprende su propio negocio tras completar su formación y haber obtenido sus calificaciones en el taller. Es importante observar que, en condiciones de pobreza extrema, los aprendizajes informales pueden derivar en la explotación de mano de obra barata y pueden acabar en la transmisión de calificaciones que ya se poseen, sin que se enseñe nada nuevo.

Gráfico 3. «El sistema dual alemán»



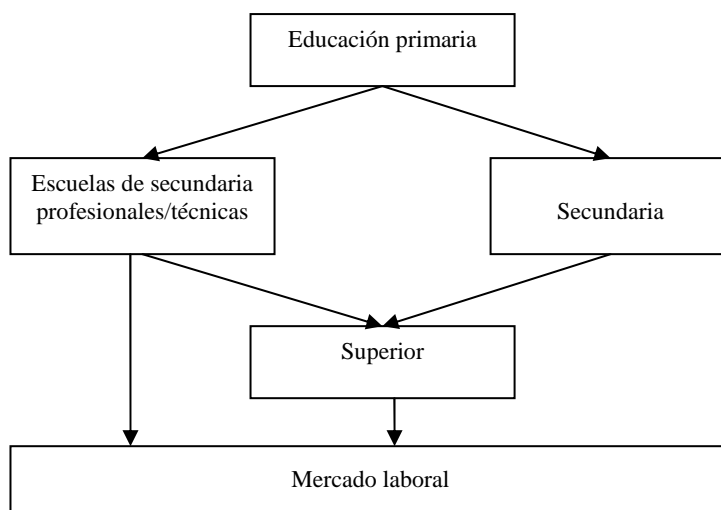
El uso de estructuras centradas en la escuela para impartir calificaciones profesionales ha evolucionado en los últimos 15 años y muchos países han adoptado ya un sistema en el que la práctica profesional se desarrolla de forma pareja al currículo escolar regular. En la mayoría de los países no existe un único sistema unificado en el que todos los alumnos asistan al mismo tipo de escuela y sigan el mismo plan de estudios. Hay muchos sistemas en los que los alumnos pueden elegir continuar sus estudios por la vía puramente académica o asistir a escuelas de formación profesional. Por lo general estos últimos pueden acceder luego a la enseñanza superior, aunque les puede resultar difícil cumplir los requisitos de entrada.

El sistema de formación centrada en la escuela a través de escuelas de formación profesional secundaria se ha dado a conocer como el «sistema francés», aunque no hay en ese país un único sistema educativo unificado (véase el gráfico 4)⁴.

³ Véase S. McGrath et al., 1995: *Education and training for the informal sector*, para un debate más a fondo.

⁴ OIT, 1998: *Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999*, «Empleabilidad y mundialización: Papel fundamental de la formación».

Gráfico 4. El «sistema francés»: escuelas de secundaria profesionales y técnicas



Las comparaciones entre el aprendizaje y la escuela de formación profesional, a partir del examen de los datos comparativos de los países industrializados, sugieren que el sistema de aprendizaje arroja mejores resultados en términos de empleo y remuneración. Sin embargo, los resultados son variados y parecen depender de cada país. A menudo, la formación profesional parece más favorable para las mujeres. En Alemania, la formación profesional en ciertas ocupaciones ofrece mejor remuneración, pero quienes han sido aprendices tienen por lo general mayores perspectivas de empleo estable.

Esas mejores perspectivas de empleo de los jóvenes que siguen sistemas de aprendizaje formales cabe atribuirse aparentemente, no tanto al hecho de que los empleadores puedan elegir con mayor facilidad entre sus aprendices, sino a la calidad y a la utilidad de la formación que se les imparte. Un estudio de la OCDE confirma estas constataciones al demostrar que unos sistemas de aprendizaje adecuados ofrecen mayores oportunidades de que los jóvenes que salen de la escuela encuentren empleo. El estudio, sin embargo, señala también que las perspectivas de empleo de quienes dejan las clases dependen en gran medida de la situación general del mercado de trabajo ⁵.

¿Es mejor el aprendizaje para los jóvenes desfavorecidos? Los resultados de este proyecto de investigación indican que el aprendizaje presenta tanto oportunidades como barreras para los jóvenes desfavorecidos. El aprendizaje informal a menudo lleva al empleo por cuenta propia en la economía informal, mientras que los sistemas formales suelen conducir a un empleo remunerado en la economía formal. A pesar del posible éxito del aprendizaje, hay muchas barreras para algunos grupos de mujeres y hombres jóvenes. La discriminación afecta indudablemente al acceso a un aprendizaje de muchos jóvenes. Las consecuencias de la devaluación de ciertas calificaciones, acreditación y experiencia, basada en unas prácticas de contratación discriminatorias, pueden conllevar menores tasas de participación en los aprendizajes o quizás, pueden hacer que el aprendizaje pierda interés para los jóvenes desfavorecidos ⁶.

⁵ OCDE, 1998: «Getting started, settling in: The transition from education to the labour market», en *Employment Outlook*, págs. 81-82.

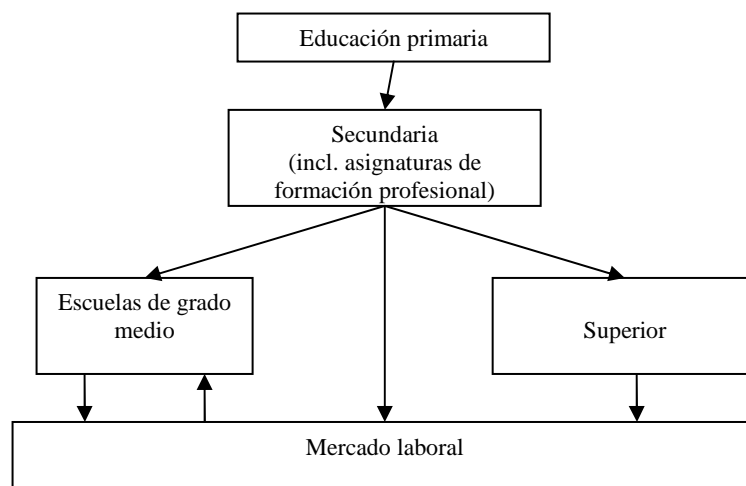
⁶ Véase P. Ryan, 1998: «Is apprenticeship better? A review of the economic evidence», en *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 50, núm. I.

Los aprendizajes pueden generar explotación a menos que se cumplan ciertas condiciones. Deberían estar debidamente estructurados y supervisados, el período de formación debería estar fijado, a los aprendices se les debería enseñar una serie de calificaciones y deberían emitirse contratos escritos y certificados que demostraran la finalización de la formación. Los sistemas de aprendizaje deberían estar sujetos a inspecciones, con sanciones en caso de infracción. Los jóvenes desfavorecidos corren mayor riesgo de ser explotados en los sistemas de aprendizaje por los escollos adicionales con que se encuentran. Sin embargo, el sistema de formación dual parece ser el más flexible de los sistemas de enseñanza y formación mayoritarios y la flexibilidad es importante para satisfacer las necesidades de muchos jóvenes desfavorecidos.

La enseñanza y la formación profesionales centradas en la escuela son típicas de la mayoría de las economías que estaban antes planificadas centralmente y están vigentes en muchos países en desarrollo. En la mayor parte de los países de la Europa del Este, la enseñanza profesional tiene lugar principalmente en escuelas profesionales, técnicas o de aprendizaje a nivel de secundaria. Esas instituciones acogen a dos tercios del grupo de edad y actúan en paralelo a las escuelas académicas que preparan a los alumnos para la educación superior. Han demostrado no ser suficientemente flexibles para atender a las necesidades de la economía de mercado, entre otras cosas por problemas de financiación. Esa falta de flexibilidad significa que los jóvenes desfavorecidos se sienten especialmente desanimados para acceder.

Una variante del sistema centrado en la escuela es el «sistema norteamericano», cuyo propósito es lograr que todos los alumnos sigan en la escuela hasta terminar la educación secundaria y añade al currículo académico diversas asignaturas propias de la formación profesional (véase el gráfico 5). Refleja la convicción de que todos deberían recibir la misma educación básica hasta el nivel de secundaria, independientemente de la ocupación a la que cada uno decida dedicarse. Los jóvenes desfavorecidos necesitan más flexibilidad o unos sistemas de enseñanza alternativos a los que este sistema ofrece.

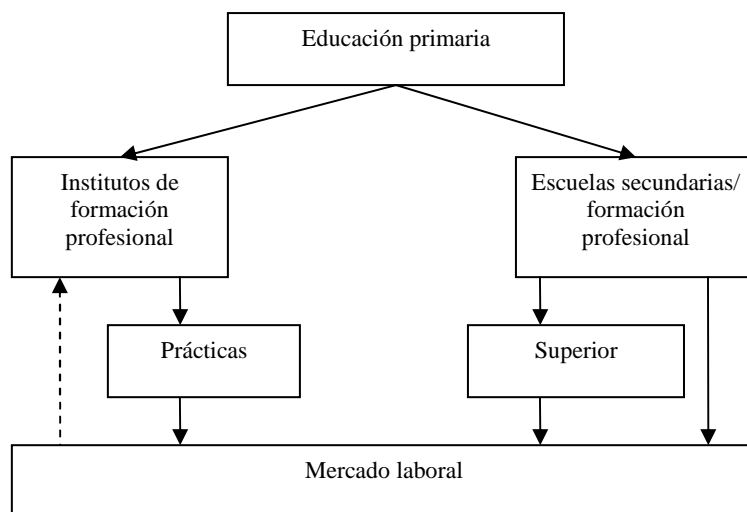
Gráfico 5. El «sistema norteamericano»: la educación secundaria diversificada



El desarrollo de centros de formación profesional en gran medida fuera del sistema de educación secundaria se halla asociado al «sistema latinoamericano» (véase el gráfico 6), caracterizado por una formación a tiempo completo como parte central, seguida de prácticas supervisadas. En la mayoría de los países que utilizan este concepto, los institutos de formación profesional son entidades públicas relativamente independientes, financiadas en parte mediante un impuesto que se grava a los empleadores. Sin embargo, existe también un grupo importante de alumnos que emprende programas de educación

secundaria profesional. En los últimos años, el sistema de los institutos de formación profesional ha hecho más hincapié en las prácticas de empresa que en la formación previa al empleo, y la labor de formación como tal se ha transferido crecientemente a las empresas. Cada vez se preparan más programas de formación con un enfoque omnicomprendivo en el que las compañías o las redes de compañías son consideradas como objetivos.

Gráfico 6. El «sistema latinoamericano»: institutos de formación profesional



4.2. Educación, formación y desarrollo de calificaciones para los jóvenes desfavorecidos

Está claro que los empleadores piden calificaciones cada vez más altas para todos los tipos de trabajos. Esos trabajos pueden estar a disposición de mujeres y hombres jóvenes en situación de riesgo, pero las calificaciones de muchos de ellos son inadecuadas para satisfacer las demandas de los empleadores. Confiar enteramente en los sistemas de educación y formación mayoritarios para afrontar la situación no es suficiente. Una enseñanza basada en el trabajo y bien estructurada tiene más posibilidades de incidir en las opciones vitales de esos jóvenes en situación de riesgo.

Es importante reconocer que la demanda de los empleadores de trabajadores recién entrados es variable. Los empleadores son heterogéneos, operan en mercados muy distintos y, por lo tanto, tienen unas necesidades muy variadas. No obstante, los sistemas de educación mayoritarios operan según un currículo relativamente homogéneo. Las prácticas de captación y contratación de los empleadores afectan también a la capacidad de los jóvenes desfavorecidos de iniciar un proyecto profesional. Los requisitos del trabajo, los mecanismos de selección y las estrategias de contratación sitúan claramente a los jóvenes en situación de riesgo en un lugar de seria desventaja en el mercado laboral. Los jóvenes desfavorecidos tienen que adquirir esas calificaciones mediante métodos de formación alternativos.

4.2.1. Los sistemas de enseñanza y formación mayoritarios y los jóvenes desfavorecidos

En la sección 4.1 se ofrecía una panorámica de los cuatro sistemas principales de enseñanza y formación. El «sistema dual», o alguna variante del mismo, que incluye un aprendizaje centrado en el trabajo así como una instrucción en el aula, es el modelo que más se ha seguido en los países en desarrollo, con distintos grados de éxito. Se trata de un sistema que es difícil aplicar por diversas razones, especialmente por la necesidad de contar con el apoyo de

los empleadores. Cuando la oferta de jóvenes, por lo general, es mayor que la demanda de aprendices, los jóvenes vulnerables o marginados suelen quedar en gran medida al margen.

La UNESCO señala que los sistemas actuales son insuficientes o inapropiados en relación con las necesidades de los jóvenes que son vulnerables a la marginación o la exclusión. Cuando existen programas dirigidos a varios grupos marginados o excluidos, funcionan fuera del mercado primario (programas especiales, instituciones especializadas y educadores especialistas). A pesar de las buenas intenciones, con demasiada frecuencia el resultado ha sido la exclusión: oportunidades educativas «de segunda clase» que no conducen al empleo y que dejan a muchos muchachos y muchachas al margen de la enseñanza y la formación mayoritarias y más tarde, como adultos, al margen de la vida comunitaria, social y cultural en general ⁷.

En cualquier sistema educativo, el currículo es uno de los principales obstáculos o herramientas para facilitar el desarrollo de un sistema más incluyente. En muchos contextos, el currículo es amplio y exigente o se ha diseñado de forma centralizada y rígida, dejando poca flexibilidad para las adaptaciones locales o para que los profesores experimenten nuevos enfoques. El contenido podría no corresponderse con la realidad en la que viven los estudiantes y, por lo tanto, resultar inaccesible y poco motivador. El currículo podría tener también un sesgo de discriminación sexual o degradante.

La investigación sobre una educación incluyente en diversos centros de enseñanza alrededor del mundo sugiere algunos elementos clave para los currículos que aspiran a garantizar una educación más incluyente, como son:

- definir unos amplios objetivos comunes para todos, donde se incluyan los conocimientos, las calificaciones y los valores que deben adquirirse;
- desarrollar una estructura flexible para facilitar la diversidad y ofrecer oportunidades diversas de prácticas y actuaciones en términos de contenido, métodos y grado de participación;
- realizar evaluaciones basadas en los progresos individuales;
- reconocer la diversidad cultural, religiosa y lingüística de los estudiantes, y
- velar por que el contenido, los conocimientos y las calificaciones sean adecuadas al contexto de los estudiantes ⁸.

4.2.2. La enseñanza y la formación profesionales y los jóvenes desfavorecidos

La educación y la formación profesionales han sido consideradas como una solución para facilitar la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes desfavorecidos. Durante la década de los ochenta, organismos emisores de préstamos como el Banco Mundial empezaron a cuestionar la eficacia de las grandes instituciones de formación para impartir enseñanza y formación profesionales, lo que llevó a un descenso en las inversiones. Desde 1995, el Banco Mundial ha incrementado los préstamos en esta esfera pero los ha orientado a diferentes tipos

⁷ UNESCO, 1999: «From special needs education to education for all», documento de trabajo, décima reunión del Comité Director, UNESCO, París, 30 de septiembre – 1.º de octubre de 1998. Manuscrito sin publicar.

⁸ UNESCO, 1999(b): *Welcoming schools. Students with disabilities in regular schools*, París.

de proyectos con proveedores descentralizados⁹. Junto con este nuevo y creciente interés del Banco Mundial por la enseñanza y la formación profesionales se ha producido una reactivación del interés. Se ha argüido que la enseñanza y la formación profesionales ofrecen más espacio de maniobra para financiar el desarrollo de calificaciones allí donde se demuestra claramente el compromiso con la reforma. «El desarrollo de calificaciones formará parte de este enfoque, junto con la enseñanza general secundaria y otros elementos de provisión no avanzada. Los vínculos demostrados de la formación con la demanda seguirán siendo cruciales y es posible que este hecho garantice una preferencia continuada por los enfoques basados en la empresa y la provisión externa de formación estrechamente unida a la demanda de calificaciones»¹⁰.

Por el lado negativo, la enseñanza y la formación profesionales han sido criticadas por falta de atención a las desigualdades, especialmente entre los sexos. Las grandes instituciones de enseñanza y formación profesionales del pasado se centraban exclusivamente en calificaciones típicamente masculinas y eran pocas las mujeres que aprendían competencias profesionales, al margen de las calificaciones «femeninas» para trabajos peor remunerados como el cuidado de niños, las tareas administrativas o el trabajo doméstico. Los mismos factores que impedían a los jóvenes desfavorecidos permanecer o entrar en la escuela secundaria afectaban a su participación en estos cursos de formación formal: formadores tradicionales, falta de tiempo, distancia del hogar y, por encima de todo, el sesgo de la institución en su conjunto. Incluso cuando se han establecido cuotas para animar a los jóvenes desfavorecidos a estudiar materias técnicas, los obstáculos han hecho muchas veces que las plazas se quedaran sin cubrir. Unos buenos servicios de asesoramiento y orientación podrían tener un papel importante en animar a los jóvenes desfavorecidos a adentrarse en esas asignaturas. Además, el hincapié generalizado dentro de las instituciones de enseñanza y formación profesionales en impartir una formación para trabajar en la economía formal ha significado para los muchachos y muchachas desfavorecidos un doble desafío: sobrevivir al curso de formación y tratar de salir de la economía informal en que han trabajado tradicionalmente.

El Banco Mundial se ha situado a la cabeza de los donantes en la determinación y la promoción de nuevas estrategias dentro de la enseñanza y la formación profesionales. Muchos donantes han abordado la cuestión desde una perspectiva técnica, es decir, fijándose en la falta de calificaciones apropiadas, más que comenzando por considerar las relaciones entre los sexos en el mercado laboral o las necesidades de las mujeres jóvenes. En particular, el avance hacia una formación en el trabajo y hacia la participación del sector privado en la educación y la formación profesionales no ha promovido necesariamente los intereses de las mujeres jóvenes. Las mujeres están ya subrepresentadas en los empleos de la economía formal, especialmente en los puestos de más calificación en los que podría haber oportunidades de formación. Los empleadores ven en las mujeres jóvenes una mala inversión para la formación: puede que se casen y se marchen o que se queden embarazadas y pidan unos permisos de maternidad que cuestan caros. Cuando se espera que sea el empleado el que contraiga un crédito para financiar su formación es menos probable que asuman el riesgo, debido a sus inciertas perspectivas de trabajo. Análogamente, las mujeres están por lo general subrepresentadas en las asociaciones y en los sindicatos, por lo que la formación complementaria que imparten esas organizaciones difícilmente llega a muchas mujeres¹¹. Los argumentos sobre los obstáculos que encuentran las

⁹ Grupo del Banco Mundial, 1999: *Education Sector Strategy*, Banco Mundial, Washington, DC.

¹⁰ J. Middleton, 2000: «Emerging World Bank concerns in post-basic education», en *Poverty, growth and skills development: A focus on Latin America*, un informe de los Working Groups for International Co-operation in Skills Development, Washington, DC, marzo de 2000. NdT: traducción propia.

¹¹ F. Leach, 2000: «Gender implications of development agency policies on education and training», en *International Journal of Educational Development*, vol. 20, núm. 4, págs. 333-347.

mujeres pueden ser más y los demás grupos de jóvenes vulnerables encuentran los mismos elementos disuasorios.

Los intentos recientes de muchos donantes de involucrar a la comunidad en la financiación y la planificación de la enseñanza y la formación profesionales corren también el riesgo de marginar a los jóvenes desfavorecidos o de centrarse exclusivamente en sus áreas de trabajo tradicionales, ya que son normalmente los miembros tradicionales de la comunidad, con escasa conciencia de las necesidades de los grupos marginados, quienes toman las decisiones. Es necesaria una evaluación participatoria de las necesidades para tener en cuenta las distintas necesidades y opiniones de los diversos grupos dentro de cada comunidad.

La OIT ha preparado una encuesta para determinar en qué medida el sistema de educación y formación y las aspiraciones de los jóvenes, hombres y mujeres, están en consonancia con las demandas del mercado laboral, las percepciones y objetivos de los jóvenes que entran en ese mercado de trabajo, el modo en que llevan a cabo en la práctica la búsqueda de empleo, la influencia de la familia en la elección de las ocupaciones, si prefieren el trabajo asalariado o por cuenta propia, las barreras y los apoyos para entrar en el mercado laboral, las actitudes de los empleadores hacia la contratación de jóvenes trabajadores, la forma en que ven los jóvenes el trabajo, el matrimonio y las responsabilidades familiares y las diferencias por razón de sexo (especialmente por qué la transición de la escuela al trabajo es más difícil para las muchachas que para los muchachos)¹². La encuesta está concebida para reflejar las opiniones de las mujeres y los varones entrevistados, procedentes de cinco grupos: los jóvenes que asisten a la escuela, los que buscan trabajo, los jóvenes empleados, los jóvenes trabajadores por cuenta propia y autónomos y los empleadores y gestores de jóvenes. Con ello se obtiene un importante punto de partida para evaluar las necesidades de los jóvenes y los programas disponibles para facilitar la transición de la escuela al trabajo para los jóvenes desfavorecidos.

4.2.3. La formación en las empresas y los jóvenes desfavorecidos

Las empresas tienen capacidad para ofrecer calificaciones prácticas basadas en el trabajo real que satisfacen las demandas inmediatas del mercado. Sin embargo, la formación de las empresas tiende a centrarse en el puesto, a menudo se dirige a los trabajadores mejor calificados y no necesariamente promueve la flexibilidad de la persona y la movilidad en el mercado laboral. Además, no suele quedar plasmada en certificados o acreditaciones. Y por ende, puede hacer caso omiso de las necesidades de formación que poseen una importancia estratégica a largo plazo para la economía en su conjunto, o para los objetivos de promoción de las personas, y centrarse en las necesidades de la empresa. Este tipo de formación tiende por último a excluir a los desempleados, a los trabajadores por cuenta propia y a los del sector informal y, por extensión, a los jóvenes desfavorecidos¹³.

Las organizaciones de empleadores pueden influir de manera importante en la política y la buena administración de la formación, prestando atención a las necesidades de inversiones a largo plazo en la formación continua y promoviendo el aprendizaje dentro de la empresa, fomentando además la inclusión de los jóvenes desfavorecidos en estos programas de

¹² La encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo forma parte del Programa de Promoción de Cuestiones de Género de la OIT, colección Gender Promotion (GENPROM) Programme, Series on Gender in the Life Cycle. La encuesta se ha llevado a cabo en Viet Nam y en Indonesia y actualmente se está reproduciendo en Bahrein, Jordania y Sri Lanka.

¹³ OCDE, 2003: «Towards more and better jobs», en *OECD Employment Outlook* (véase el capítulo 5 para obtener un resumen de la formación suministrada por los empleadores).

formación ¹⁴. La Irish Business and Employers' Confederation (IBEC), por ejemplo, dirige el *Programa de vínculos entre la empresa y la enseñanza*, que reúne a empresas y escuelas de secundaria para ofrecer experiencias de aprendizaje a fin de preparar a los jóvenes para el trabajo. El apoyo de la IBEC contribuye a fomentar la participación de los empleadores en beneficio de las escuelas y de las comunidades. El programa realza y facilita las asociaciones entre empresas y escuelas, mediante reuniones, visitas y la dirección de «miniempresas». La IBEC organiza el emparejamiento inicial de las empresas y las escuelas, publica el material del programa, ofrece y compila evaluaciones, emprende continuas investigaciones y mejoras programáticas, lleva un sitio Internet, ayuda a establecer contactos, publica un boletín de apoyo, lleva a cabo talleres para reforzar el funcionamiento del programa a escala local y proporciona certificados de finalización ¹⁵.

Las empresas siguen teniendo un papel crucial en la formación previa al empleo de los jóvenes mediante aprendizajes informales y organizados y formación en el trabajo, mientras que los organismos voluntarios sin ánimo de lucro han concentrado sus esfuerzos en la formación de los más desfavorecidos. La función del sector privado en la impartición de calificaciones ha sido minusvalorada en gran medida en las políticas oficiales, así como la contribución de las instituciones de enseñanza y formación profesionales dirigidas por empresas. Las instituciones del sector privado pueden responder con rapidez a unas necesidades cambiantes y pueden adaptar prontamente sus currículos, mientras que las instituciones de enseñanza y formación profesionales públicas tienden a ser víctimas de unos marcos reguladores rígidos y carecen de sistemas de rendición de cuentas, conocimientos empresariales y capital para responder con celeridad a la demanda y adaptarse a las necesidades del mercado.

Según la OIT, en los países en desarrollo las grandes empresas de los sectores modernos emplean únicamente a una pequeña parte de la mano de obra, pero el grueso queda fuera del alcance de los programas de formación centrados en la empresa. En los países industrializados, las grandes empresas emplean cada vez a menos personas y crece el número de mujeres y hombres jóvenes vulnerables con escaso o ningún acceso a oportunidades de formación. Los programas de formación dirigidos a grupos concretos y patrocinados por los gobiernos son a menudo la única oportunidad de que disponen esas personas ¹⁶.

4.2.4. La formación del sector voluntario y los jóvenes desfavorecidos

El sector voluntario sin ánimo de lucro tiene la ventaja de poder llegar a las bases con eficacia, incluso en las zonas remotas, y brindar acceso a la formación a los grupos de población más pobres y desfavorecidos. Esas zonas y esos grupos tienden a recabar poca atención por parte de las empresas y el acceso no es fácil para los proveedores públicos mayoritarios. Las ONG, por ejemplo, han desempeñado un papel positivo en el desarrollo del

¹⁴ OIT, 1998: *Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999*, «Empleabilidad y mundialización: papel fundamental de la formación».

¹⁵ www.ibec.ie, citado en OIT, 2001: *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Ginebra.

¹⁶ OIT, 2000: *La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión.

empleo con apoyo ¹⁷, con la asistencia de preparadores laborales, lo cual ha repercutido en las oportunidades para los jóvenes con discapacidades.

Sin embargo, los organismos voluntarios a menudo ofrecen formación con poca o ninguna incidencia. La política pública debe apoyar un mayor fortalecimiento de la capacidad en el sector voluntario de la formación. Existen varios ejemplos de «buenas prácticas» de formación técnica que ofrecen formación breve, intensiva y pertinente a los jóvenes de zonas remotas o desfavorecidas (véase el anexo 3 y la sección 5).

4.3. Abordar los puntos débiles de la enseñanza y la formación de los jóvenes en situación de riesgo

La conclusión que podemos extraer de este debate es que, hablando en general, la enseñanza y la formación formales, informales y no formales ¹⁸ se consideran las intervenciones preventivas más eficaces para mejorar la empleabilidad de todos los jóvenes. Favorece la autonomía de las personas al abrir vías para la comunicación que de otro modo estarían cerradas, amplía las opciones personales y mejora el control sobre su entorno, además de ser un requisito previo para la adquisición de otras muchas calificaciones. Da acceso a la información y equipa a las personas para afrontar mejor el trabajo y la vida familiar. Refuerza la confianza en uno mismo para participar en los asuntos de la comunidad e influir en cuestiones políticas. La enseñanza y la formación ofrecen a los jóvenes desfavorecidos las herramientas que necesitan para pasar de la exclusión a la participación plena en su sociedad.

Para que todos los jóvenes se beneficien de las oportunidades que ofrecen la enseñanza y la formación, hay que abordar varias deficiencias. El Programa de Acción Mundial para los Jóvenes enumera tres preocupaciones principales respecto a los sistemas actuales de enseñanza en el mundo. La primera es la incapacidad de muchos padres de los países en desarrollo para enviar a sus hijos a la escuela debido a las condiciones económicas y sociales del lugar. La segunda se refiere a las escasas oportunidades educativas de la mayoría de los subgrupos más desfavorecidos de jóvenes: las adolescentes y mujeres jóvenes, los migrantes, los refugiados, las personas desplazadas, los niños de la calle, los jóvenes indígenas, las minorías, los jóvenes de las zonas rurales y los jóvenes con discapacidades. La tercera se refiere a la calidad de la enseñanza, su pertinencia para un empleo remunerado y su utilidad para ayudar a los jóvenes en la transición a la vida adulta plena y a una ciudadanía activa, así como para cultivar su idealismo y su pensamiento creativo para que puedan labrar ellos mismos su propio futuro ¹⁹.

¹⁷ El empleo con apoyo se define en la legislación y la normativa como un trabajo remunerado en un entorno laboral integrado, con servicios continuos de apoyo, para personas con discapacidades graves. Se originó en los Estados Unidos como alternativa a los programas tradicionales de rehabilitación. Véase A. O'Reilly, 2003: *The right to decent work of persons with disabilities*, documento de trabajo de IFP/SKILLS núm. 14, OIT, Ginebra.

¹⁸ Para profundizar en las diferencias entre la enseñanza y la formación formales, no formales e informales, véase UNESCO, 2000: *Informe mundial sobre educación 2000*, «El derecho a la educación: hacia la educación para todos durante toda la vida».

¹⁹ «Asia and the Pacific into the 21st century: Prospects for social development», estudio temático del 54.º período de sesiones de la CESPAP, 20-28 de abril de 1998.

Varios programas nacionales han tratado de hacer frente a las limitaciones de los sistemas de enseñanza y formación profesionales²⁰. Un ejemplo positivo es el *Programa Chile Joven* para la formación ocupacional de los jóvenes (véase el recuadro que figura a continuación y el anexo 3, pág. 94), creado en Chile a principios de la década de los noventa. Su éxito ha llevado a la adopción de variaciones de este modelo en Argentina, Colombia, Perú y Uruguay.

Una innovadora iniciativa nacional: el Programa Chile Joven

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se hace cargo de la coordinación y de la dirección de Chile Joven, cuyo objetivo primordial es incrementar la probabilidad de que los jóvenes desempleados de familias con ingresos bajos y dificultades de integración social y económica de Chile puedan incorporarse al mercado de trabajo gracias a la formación para el empleo. El programa comprende varios subprogramas complementarios y flexibles que amplían las opciones disponibles para los jóvenes: un componente de formación para el trabajo con experiencia laboral, un componente de aprendizaje alternado y un componente para trabajadores independientes.

El servicio básico ofrecido a los usuarios consiste en un programa de formación y práctica laboral. El componente de formación aspira a alcanzar un nivel de semicalificación en oficios específicos y, dependiendo de estrategias diferenciales para ciertos grupos, puede complementarse con una formación en ciertas habilidades psicosociales, formación correctiva para adquirir competencias básicas, información sobre el mercado laboral, etc.

El componente de práctica laboral debe realizarse en una compañía o empresa comprometida especialmente con este propósito por la unidad ejecutante según el oficio impartido. La empresa asume una función tutelar bajo la supervisión y responsabilidad de la unidad ejecutante. En algunas variantes, orientadas hacia el empleo por cuenta propia, esas prácticas se sustituyen por la ejecución supervisada de un proyecto productivo independiente.

Una de las principales características del programa es que se encuentra altamente descentralizado y se apoya en más de mil proveedores de formación (entre ellos centros de formación privados y organizaciones sin ánimo de lucro), que han de superar un concurso público para obtener los contratos de formación a fin de promover una presión competitiva que permita mantener la calidad y la gestión de los costos. Se ha creado un mercado de entidades de formación, especializadas en la capacitación de jóvenes de barrios pobres. El Ministerio de Trabajo firma acuerdos de ejecución con los proveedores de formación y evalúa tanto los cursos como la colocación en las empresas. El programa confía ampliamente en los empleadores en cuanto a la experiencia laboral, por lo que se dispone de información actual y pertinente sobre lo que los empleadores demandan. Eso significa que la formación puede adaptarse con rapidez a la demanda del mercado laboral local.

La formación y la práctica ocupacional dura normalmente unos seis meses (una fase lectiva de entre 200 y 300 horas y entre dos y tres meses de prácticas, aunque en algunas variantes del caso chileno la fase lectiva llega a las 420 horas). Durante su participación en el programa, los alumnos reciben un subsidio de subsistencia y de transporte. El subsidio corresponde normalmente al 50 por ciento del salario mínimo vigente. Las empresas que ofrecen sus plantas de producción para las prácticas ocupacionales no están obligadas a remunerar a esos trabajadores en prácticas ni adquieren responsabilidades laborales hacia ellos. Tampoco están obligados a darles un empleo posterior.

En la ejecución del programa participan numerosos actores, tanto públicos como privados, desde el Ministerio de Trabajo hasta empresarios comprometidos con la formación y la empleabilidad de los jóvenes. Las reglas del juego son competitivas, por lo que incluso solicitar la participación en el programa exige a los jóvenes realizar un esfuerzo y tomar cierta iniciativa desde el principio. El programa se dirige a jóvenes con un nivel medio o bajo de educación y se realizan evaluaciones de la integración posterior de los beneficiarios en el mercado laboral¹. El programa ha beneficiado a más de 200.000 jóvenes desfavorecidos desde 1991 y el modelo ha sido reproducido en Argentina, Colombia, Perú y Uruguay².

¹ OIT, 2003: «Revision of the Human Resources Development Recommendation», CD-ROM. ² «Programmes for the training and employment of young people in Latin America», artículo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), <http://ilo.law.cornell.edu/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/poldevin/index.htm>.

²⁰ Véase, por ejemplo, el Programa de Promoción de la Formación Profesional de Burkina Faso, el Programa Etíope-Alemán de Enseñanza y Formación Técnicas y Profesionales de Etiopía y la modernización del sistema de aprendizaje de Guinea, todos ellos proyectos que aplican variaciones del sistema dual alemán de formación en los países en desarrollo. Véase también la Universidad de Educación en Cooperación de Alemania. En el anexo 3 se puede leer un resumen de todos estos programas.

Preparar a los jóvenes para el mercado laboral es una tarea crítica para todas las sociedades modernas. Los gobiernos tienen un papel esencial en ese proceso, principalmente al hacerse cargo del sistema de enseñanza y formación público, pero también mediante programas dirigidos directamente a vincular a los jóvenes con el empleo. La mayoría de los países están tratando de lograr dos objetivos distintos, aunque relacionados. El primero es dar a todos los jóvenes la oportunidad de desarrollar su potencial profesional y adaptarse a la vez a las necesidades del mercado de trabajo. El segundo es minimizar el número de jóvenes que sufren el desempleo a largo plazo o la escasez de salidas profesionales. Un factor vital para que un país pueda alcanzar ambos objetivos es contar con un sistema de enseñanza y formación eficaz para todos los jóvenes, así como con programas sólidos dirigidos a los jóvenes estructuralmente desempleados y económicamente desfavorecidos.

Muchos países encuentran problemas graves para tratar el problema de los jóvenes económicamente desfavorecidos. La OCDE explica que «existe un núcleo duro entre los jóvenes que experimentan períodos prolongados de desempleo o inactividad salpicados de rachas de empleo con baja remuneración (...) y que se caracteriza por reunir múltiples desventajas, por ejemplo, a menudo se trata de jóvenes que proceden de familias pobres, cuentan con entornos familiares inestables, viven en comunidades con un elevado desempleo general, tienden a obtener malos resultados en la escuela y con frecuencia abandonan pronto la escolarización». Aproximadamente uno de cada cinco jóvenes desempleados vive en familias en las que nadie más trabaja ²¹.

Las altas tasas de desempleo entre los jóvenes desfavorecidos tienen graves implicaciones sociales y económicas. La pobreza concentrada acrecienta los problemas, en parte porque debilita la capacidad de las escuelas de mejorar los resultados educativos.

El volumen del grupo de población en situación de riesgo depende parcialmente de la capacidad de los sistemas de enseñanza y formación mayoritarios y del mercado laboral primario para integrar a la mayoría de los jóvenes en profesiones constructivas. Puesto que una experiencia adversa temprana en el mercado laboral tiene efectos negativos a largo plazo, un sistema de preparación inicial débil acaba por incrementar los costos de los programas de segunda oportunidad. La presencia de cicatrices procedentes del fracaso a corta edad en la escuela y el mercado laboral pone de relieve la importancia de las políticas y programas de transición de la escuela al trabajo.

Por esos motivos, debemos estudiar las iniciativas dirigidas a ayudar a los jóvenes desfavorecidos en el contexto de los canales normales a través de la escolarización y del mercado laboral. La gravedad de los problemas del joven típico y de los jóvenes desfavorecidos difiere de un país a otro. En países que ofrecen vías de calidad para los jóvenes que no terminan estudios universitarios, la transición a una profesión y a la vida adulta se realiza sin contratiempos y las tasas de desempleo juvenil son bajas en relación con las del desempleo adulto. Esos países pueden centrarse en cualquier problema marginal que exista para grupos de jóvenes concretos y realizar tan sólo modestas mejoras en sus sistemas actuales de transición de la escuela al trabajo.

En países donde el desempleo es alto, el gobierno debe concentrarse en políticas amplias que afecten a un gran segmento de la población joven. Las medidas sobre la demanda son comunes, ya que estos países intentan reducir los niveles extremadamente altos y la duración de su desempleo juvenil. Algunos países ofrecen caminos inciertos a una profesión productiva fuera del marco universitario, lo que demuestra la falta de preocupación real por las penalidades de los jóvenes en situación de riesgo.

²¹ OCDE, *Employment Outlook*, 1999.

Hacen falta grandes reformas en la transición de la escuela al trabajo y en la enseñanza y la formación profesionales. Es esencial también tratar con los estudiantes en situación de riesgo lo antes posible y seguir experimentando con programas dirigidos específicamente a los jóvenes desfavorecidos.

Muchos jóvenes, a pesar de los tremendos obstáculos, ya sea por su penuria económica o por motivos de discriminación, pueden seguir y siguen el sistema mayoritario y realizan la transición de la escuela al trabajo. La mayoría no. Hablando en términos generales, los sistemas de enseñanza y formación no responden a la diversidad. Es preciso introducir prácticas innovadoras, que desafíen las barreras al aprendizaje y se centren en los grupos vulnerables a la marginación y a la exclusión. La sección siguiente aborda estas preocupaciones y otras mediante un examen de distintos proyectos de formación que se han dirigido especialmente a mujeres y hombres jóvenes con grandes obstáculos para integrarse en el mundo del trabajo y que han logrado ayudarles.

5. Formación profesional para jóvenes desfavorecidos: prácticas correctas

La Red de Empleo de los Jóvenes, una asociación entre las Naciones Unidas, el Banco Mundial y la OIT, se creó en el marco de la Declaración del Milenio con el fin de reunir a los máximos directivos de empresas, a representantes de los jóvenes y de la sociedad civil y a responsables políticos para estudiar enfoques imaginativos que permitieran abordar los retos del desempleo juvenil. Su conclusión fue que, para romper el ciclo de la deficiencia en la enseñanza y la formación, los malos empleos y la pobreza:

Todos los países tienen que revisar, repensar y reorientar sus políticas de enseñanza general, de formación profesional y de mercado laboral para facilitar la transición de la escuela al trabajo y ofrecer a los jóvenes, mujeres y hombres, – especialmente a aquellos que se encuentran en desventaja por discapacidades o que sufren discriminación por razón de raza, religión o etnia – un primer comienzo en la vida laboral. Los jóvenes necesitan también un conjunto de «aptitudes laborales esenciales», como por ejemplo habilidades de comunicación, de resolución de problemas y de trabajo en equipo, que les permitan mejorar su empleabilidad y prepararse para trabajar en la sociedad del conocimiento y las calificaciones ¹.

Claramente, ésta es la dirección que deberían tomar las políticas ². Entretanto, hay muchos grupos o subgrupos de jóvenes que se encuentran actualmente excluidos del sistema o que, a pesar de los cambios de política, no podrán acceder a los programas mayoritarios. Esta sección aborda el desafío de estos jóvenes, tanto mujeres como varones.

En los países en desarrollo, alrededor de un tercio de los niños dejan la escuela antes de finalizar la educación primaria, por lo que muchos adolescentes y jóvenes quedan al margen del sistema de enseñanza y formación. El resultado es que los jóvenes a menudo no están en posición de adquirir en el sistema formal unos conocimientos y unas calificaciones adecuadas para el mercado. En este contexto, las primeras consultas sobre la estrategia de la juventud realizadas por el Banco Mundial señalan la prioridad absoluta que se da hoy al desarrollo de las oportunidades de enseñanza y formación no formales en lugares donde los jóvenes se sientan cómodos y mediante mecanismos descentralizados que puedan captar mejor las necesidades de calificación y las oportunidades de empleo de los colectivos locales de jóvenes ³.

Una declaración sobre *La educación de los jóvenes* preparada por una coalición de organizaciones juveniles de enseñanza y formación no formal hizo hincapié en la importancia de la enseñanza no formal para ayudar a los jóvenes a: obtener aptitudes esenciales para la vida, mejorar el conocimiento propio y la confianza en sí mismos, desarrollar un sentido de identidad y aprender a valorar la cooperación y el trabajo en equipo. En una nota similar, el Foro Europeo de la Juventud, actualmente el organismo aglutinador más influyente de la Unión Europea, pone de relieve las deficiencias del actual

¹ Red de Empleo de los Jóvenes, *Finding decent and productive work for young people everywhere* (Promoting Employability by Improving Knowledge and Skills).

² Véase O'Higgins, 2001, para un estudio de las políticas de enseñanza y formación en materia de desempleo juvenil.

³ G. La Cava; P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD.

sistema de educación formal en términos de objetivos actuales y necesidades futuras, así como la necesidad de la educación no formal que ofrecen las organizaciones juveniles ⁴.

Las alternativas a los sistemas de enseñanza y formación formales tienden a orientarse a los que fracasan en la transición de la escuela al trabajo, es decir, los jóvenes desempleados. Las políticas activas de mercado de trabajo han sido la respuesta más común de los gobiernos occidentales al desempleo juvenil, en particular mediante programas de «segunda oportunidad» para los jóvenes que han perdido su empleo con el fin de tratar de promover la empleabilidad. La mayoría de las políticas relacionadas con la juventud hoy en día tienen en cuenta la formación, el empleo subvencionado y las obras públicas. Son menos los países, sin embargo, que han adoptado una estrategia preventiva basada en una mayor integración de la escuela y el trabajo y encaminada a facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado laboral, sin esperar a que se topen con los obstáculos. Aunque la mayoría de las políticas activas de mercado de trabajo se centraban inicialmente en facilitar el acceso a un empleo remunerado, ha ido en aumento el interés por la promoción del espíritu empresarial y la generación de ingresos entre los jóvenes como forma de mitigar el desempleo ⁵.

Cuando se teoriza sobre la juventud y sus necesidades de enseñanza, formación y empleo, es importante observar que los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo. La experiencia demuestra que, salvo que se determinen los mecanismos de exclusión específicos y las necesidades concretas de cada grupo marginado, las estrategias y los programas correspondientes no alcanzan su objetivo. Una categoría como «jóvenes vulnerables», aunque sea útil a ciertos niveles de análisis, se convierte en un obstáculo cuando oculta diferencias esenciales en los escollos que encuentran los distintos grupos y subgrupos vulnerables y, por lo tanto, dificulta su inclusión en los programas de enseñanza y formación.

La importancia de reconocer los subgrupos estriba en comprender las necesidades especiales de un determinado grupo de jóvenes y, especialmente, las de los grupos vulnerables, sin dividirlos necesariamente en categorías separadas. Obviamente, cada joven puede pertenecer a varios subgrupos; por ejemplo, puede tratarse de una mujer de un entorno rural y discapacitada al mismo tiempo. Escapa al ámbito de este trabajo abordar las necesidades y los problemas de todos los subgrupos de jóvenes uno por uno; esta sección atiende a la diversidad en toda su argumentación.

Los programas de formación profesional para jóvenes desfavorecidos deben tener presentes los obstáculos señalados en la sección 4. Existen numerosos proyectos de formación destinados a los jóvenes desfavorecidos, es decir, aquellos que no realizan la transición de la enseñanza y la formación mayoritarias al trabajo, pero desean hacerlo. Entre ellos figuran las mujeres y los hombres jóvenes que se encuentran en desventaja para acceder a una formación, que sufren discriminación para entrar o que no han logrado realizar la transición con éxito (por ejemplo, los que abandonan la escuela) o que están en situación de riesgo. Van desde los grandes programas para renovar el sistema de formación existente de modo que llegue a más jóvenes hasta los pequeños proyectos locales dirigidos a comunidades determinadas.

⁴ *La educación de los jóvenes: una declaración en los albores del siglo XXI*, presentada por los máximos responsables de la Alianza Mundial de Asociaciones Cristianas de Jóvenes, la Asociación Cristiana Femenina Mundial, la Organización Mundial del Movimiento Scout, la Asociación Mundial de Guías Scout y la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, pág. 4.

⁵ A. Kolev: «Addressing the problem of youth labor market exclusion in south-east Europe: Evidence and practices», proyecto citado por La Cava y Lytle, 2003.

Este documento contiene aproximadamente 50 proyectos que han logrado abordar con éxito el desempleo y el subempleo de mujeres y hombres jóvenes desfavorecidos⁶. No todos los proyectos se diseñaron exclusivamente para los jóvenes desempleados, pero en todos ellos constituyeron uno de los grupos de beneficiarios. La definición de «joven» varía de un proyecto a otro (es decir, difiere del tramo de edad de entre 15 y 24 años fijado por las Naciones Unidas) dependiendo de las circunstancias del momento y del lugar en que se han llevado a cabo. Muchas de las prácticas correctas que se han incluido prestan especial atención a las necesidades de las mujeres jóvenes.

Estas «prácticas correctas» han sido analizadas con el fin de determinar unas características clave que se repiten en numerosos proyectos. Desgraciadamente, la información se limita a un número de proyectos y es preciso un seguimiento exhaustivo de varios de ellos para determinar la extensión y la naturaleza de esas características. La lista de características clave no es completa, pero refleja aquellas que se repiten en muchos de los proyectos de éxito.

El objetivo de esta sección es destacar los rasgos esenciales de las «prácticas correctas» y no concentrarse en los subgrupos de jóvenes, en parte porque a menudo son demasiado variados, desde los jóvenes que abandonan la escuela hasta los discapacitados. Comprender esos rasgos esenciales es fundamental para comprender la importancia de la formación profesional como forma de garantizar la autonomía de los jóvenes desfavorecidos de ambos sexos. Para aquellos que deseen abordar las necesidades de los jóvenes vulnerables, estas características les ayudarán a preparar el escenario para el diseño de proyectos y programas.

5.1. ¿Cuándo es correcta la formación de los jóvenes desfavorecidos?

Un examen minucioso de los diversos proyectos que han tenido una repercusión positiva en jóvenes de ambos sexos conduce a la definición de varios criterios para determinar cuándo una práctica de formación para jóvenes desfavorecidos es correcta. La lista no es completa, pero refleja categorías amplias y directrices que pueden seguirse para maximizar las oportunidades de éxito.

Criterios para determinar si una práctica de formación para jóvenes desfavorecidos es «correcta»

1. **Innovadora:** Posee características únicas que abordan los puntos débiles de otras prácticas de formación en relación con los jóvenes desfavorecidos; apela al interés de todas las partes interesadas.
2. **Factible:** Puede ejecutarse realmente; existe suficiente apoyo, financiación, capacidad.
3. **Consciente de las diferencias entre los sexos:** Tanto las mujeres como los hombres jóvenes tienen voz en todos los aspectos del desarrollo, la ejecución y el seguimiento de la práctica para garantizar que sus intereses sean tenidos en cuenta.
4. **Adecuada:** La práctica es coherente con las necesidades señaladas por los jóvenes de ambos sexos, se ha empleado un enfoque basado en el consenso y responde a los intereses y deseos de los participantes y demás interesados.
5. **Pertinente:** La práctica contribuye, directa o indirectamente, a satisfacer las demandas del mercado y las necesidades de los participantes.

⁶ Para elaborar el presente documento de trabajo se han estudiado más de 175 proyectos, de los cuales 50 reunían los criterios requeridos. La mayoría de ellos no tienen todas las características de unas prácticas correctas en cuanto a formación profesional, pero son suficientes como para incluirlos. El estudio se llevó a cabo mediante una investigación documental y en la biblioteca de la OIT y sólo se examinaron documentos en inglés y algunos en francés.

6. **Ética:** Es coherente con los principios de la conducta social y profesional y se atiene a las normas internacionales en materia laboral.
7. **Efectiva:** La práctica contribuye realmente a abordar la empleabilidad de los jóvenes; su incidencia se ha medido ya sea formalmente o de otro modo y la evaluación de esa incidencia está documentada y a disposición de las partes interesadas.
8. **Bien administrada:** Los recursos (humanos, financieros y materiales) se utilizan de modo que se obtenga el mayor efecto.
9. **Sostenible:** La práctica puede continuar después de la prueba inicial; los beneficios que aporta a los particulares, la comunidad, la economía y la sociedad pueden prolongarse a medio o a largo plazo.
10. **Extrapolable:** La práctica puede reproducirse en otras situaciones o contextos; se puede adaptar para que resulte útil en otras situaciones o contextos; algunos elementos de la práctica sirven para otros programas.
11. **Ampliable:** La práctica puede ampliarse para operar a mayor escala (por ejemplo, de una escala comunitaria a una escala nacional).

Nota: La mayoría de las características se desprenden de un análisis de más de 50 prácticas de éxito, realizado en la preparación de este documento de trabajo. Algunos de estos criterios se han adaptado de *Las Buenas Prácticas: Integrando el género en las acciones contra el trabajo infantil*, Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, Ginebra, diciembre de 2002, y modificado para ajustarse a las características singulares de los programas de formación de los jóvenes desfavorecidos.

5.2. Características clave

Para cumplir los criterios enumerados antes, se han definido unas características clave que guiarán la preparación de prácticas de formación correctas para los jóvenes desfavorecidos (véase el gráfico 7). Entre ellas figuran la recopilación de datos y la cartografía de las poblaciones marginadas, el componente de la formación, la evaluación basada en las necesidades, la coordinación, la cooperación y el compromiso, los servicios de empleo y de apoyo social (entre ellos la orientación y el asesoramiento profesionales), los mecanismos de apoyo financiero, el intercambio de información y la sensibilización y la infraestructura física. Es importante hacer hincapié en que todos los aspectos del desarrollo de calificaciones de los jóvenes desfavorecidos deben tener presentes las diferencias entre ambos sexos y reconocer la heterogeneidad entre hombres y mujeres jóvenes. Todos estos componentes se examinan a partir de diversos elementos de las prácticas correctas seleccionadas⁷.

5.2.1. El componente de la formación

La gama de técnicas innovadoras para proporcionar formación profesional es variada. Claramente, debe afrontar los obstáculos descritos en la sección anterior, pero cómo lo haga dependerá de numerosos factores, entre ellos los recursos (humanos y financieros), la capacidad y el compromiso.

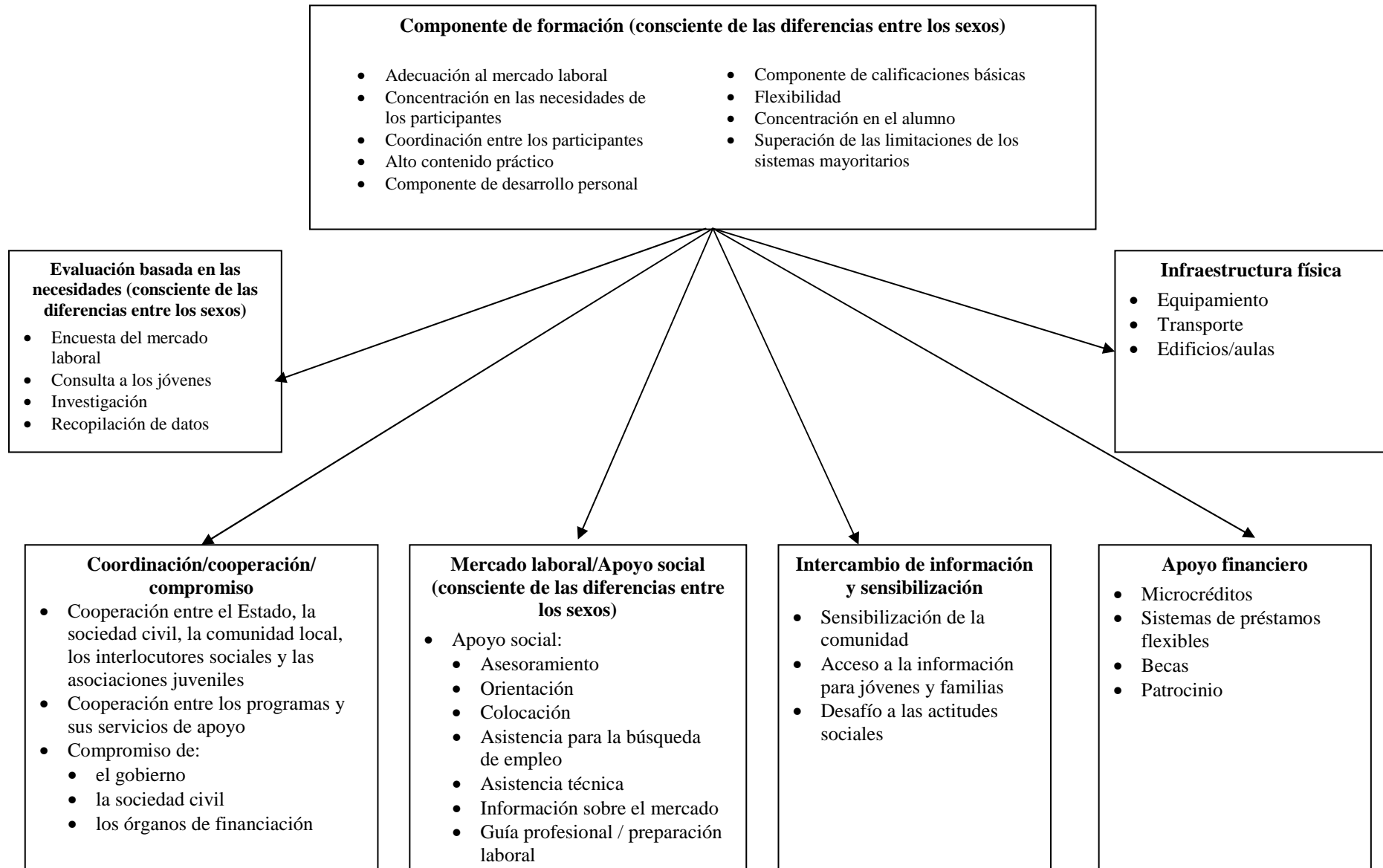
Los programas deberían centrarse en el amplio espectro de calificaciones que necesitan los jóvenes para tener éxito en el lugar de trabajo y hacer hincapié tanto en las aptitudes de preparación para el empleo como en las aptitudes para la búsqueda de empleo. Las aptitudes de preparación para el empleo cubren unas aptitudes de comunicación eficaces en el lugar de trabajo, entre las que figuran saber resolver conflictos, escuchar activamente, negociar y mantener buenas relaciones con los compañeros. Las aptitudes para la búsqueda de empleo se refieren a poder escribir un currículum vitae y la carta que lo acompaña, saber desenvolverse en una entrevista y ser capaz de establecer contactos.

⁷ Estas prácticas se muestran, con más detalle, en el anexo 3.

Estas aptitudes ayudan a tener mayor confianza para salir y encontrar empleo, a sentirse más seguro y cómodo en el momento de resolver los problemas que surgen en el lugar de trabajo y a tener una buena actitud hacia la labor que se realiza.

Deberían incluirse actividades encaminadas a crear espíritu de grupo que permitan a los jóvenes unirse y demuestren la importancia de trabajar en equipo. Un componente de formación práctica en diversos puestos de trabajo dentro de la comunidad es importante para la sensibilización de ésta y para establecer futuros contactos de empleo. Los programas deben ser flexibles y centrarse en el alumno, ya que tratarán con jóvenes de distintas capacidades, intereses y potencial. Unos compañeros competentes que promuevan y modelen una autonomía responsable pueden servir para motivar a los jóvenes de ambos sexos.

Gráfico 7. Características clave de unas prácticas de formación correctas para los jóvenes



La formación, por sí misma, a menudo no es suficiente. Puesto que el desempleo juvenil sigue estando generalizado en muchos países, los programas de mercado de trabajo se dirigen a menudo a los jóvenes. La experiencia de los Estados Unidos sugiere que ofrecer sólo unos pocos servicios a los jóvenes no basta. Los programas de mercado laboral estadounidenses de las últimas tres décadas han sido juzgados ampliamente o bien como fracasos o bien como una ayuda sólo marginal que no justifica su costo. Sólo el programa del «Cuerpo de Empleo», un programa en régimen de internado de alta intensidad y alto costo que conllevaba una considerable educación correctiva y una formación ocupacional logró unos resultados significativos en términos de empleo e ingresos, a la vez que aportaba a la sociedad unos sustanciales beneficios netos sobre los costos. Programas similares realizados en Francia, Suecia y el Reino Unido, que llegaron a grandes segmentos de la mano de obra adolescente, mejoraron también las posteriores tasas de empleo de los participantes. Los programas con mejores resultados requieren normalmente el patrocinio por parte de los empleadores de la formación laboral o de la experiencia en el trabajo. Sin embargo, los participantes en esos programas tienden a desplazar, a gran escala, a adultos y jóvenes empleados regularmente. Este efecto de desplazamiento reduce considerablemente, si no anula, los beneficios en términos de empleo del programa en su conjunto ⁸.

Muchos programas de mercado de trabajo para jóvenes han sido de escasa calidad y no han tenido la suficiente financiación. Esos programas tan sólo ejercen presión sobre los jóvenes para que acepten pseudoempleos mal pagados disfrazados de formación práctica cuando los empleadores tienen poco interés en ofrecer una formación real. El aumento del empleo asistencial (trabajo obligatorio a cambio de unas prestaciones) puede haber contribuido también al desempleo de los jóvenes inactivos en algunos países. Muchos jóvenes aceptan salarios bajos durante su participación en programas de mercado de trabajo, e incluso después, pero otros optan por renunciar a su solicitud de prestaciones del Estado, abandonando la fuerza de trabajo y manteniéndose a partir de otras fuentes (la familia, fuentes informales y, a veces, fuentes ilegales) antes que entrar en los programas públicos ofertados, de baja calidad y con malos salarios ⁹.

5.2.2. La evaluación de las necesidades (teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres)

La importancia de realizar una evaluación precisa, centrada y consciente de las diferencias entre los sexos antes de emprender el diseño y la producción o ejecución de un programa de formación no puede subestimarse. Con demasiada frecuencia se ponen en marcha programas que no responden a las necesidades y ni siquiera llegan a los beneficiarios a los que pretendían dirigirse. Es importante definir los problemas importantes, los obstáculos, los objetivos y las estrategias. Para garantizar que los programas sean adecuados, pertinentes y éticos es preciso realizar una evaluación de las necesidades.

⁸ J.J. Hechan; R.L. Roselius; J.A. Smith, 1994: «US education and training policy: A re-evaluation of the underlying assumptions behind the 'new consensus'», en L.C. Solmon y A.R. Levenson (eds.): *Labour markets, employment policy and job creation*, Boulder, Westview Press; y P. Ryan; C. Büchtemann, 1996: «The school-to-work transition», en G. Schmid; J. O'Reilly y K. Schöman (eds.): *International handbook of labour market policy and evaluation*, Cheltenham, Edward Elgar.

⁹ P. Ryan, 1999: «Youth employment and training», documento inédito preparado para la OIT (octubre).

La evaluación de las necesidades adopta muchas formas y grados de complejidad. El enfoque viene dictado por diversos factores tales como la disponibilidad de información, financiación y capacidad. Puede exigirse una investigación que describa una situación particular con la claridad suficiente como para recomendar soluciones que tengan un efecto positivo en el grupo destinatario o un análisis del mercado laboral a partir de los datos disponibles. Es primordial que la evaluación de las necesidades de los jóvenes desfavorecidos utilice una amplia consulta con jóvenes particulares o con organizaciones juveniles. En todo el proceso hay que tener presentes las distintas circunstancias, necesidades y estrategias de las mujeres y de los varones desfavorecidos jóvenes.

El *Programa de Mejora de la Enseñanza y de la Formación de la Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda* (véase el anexo 3, pág. 99) es un ejemplo de la importancia de evaluar la situación del mercado laboral y de utilizar los resultados para orientar el proyecto. El objetivo principal era desmovilizar y reasentar a los veteranos y a sus familias y facilitar su reinserción social y económica en una vida civil pacífica, productiva y sostenible. El objetivo concreto del proyecto era dotar a los veteranos de calificaciones que facilitarían su reincorporación a un empleo remunerado. Consciente de la importancia de evaluar el mercado de trabajo, la Junta de Asistencia realizó tres estudios importantes: un perfil socioeconómico de los soldados para detectar las capacidades, necesidades y expectativas de los grupos destinatarios, un análisis de las oportunidades disponibles para los veteranos en cuanto a formación, empleo y acceso a programas de crédito en las zonas en que se estaban asentando, y el examen de los requisitos institucionales para determinar la estructura de la ejecución del programa.

Como resultado de la investigación realizada, se dedujo que: era preciso vincular a los veteranos desmovilizados con otros organismos o departamentos gubernamentales de trabajo y educación, empleadores potenciales, ONG e instituciones docentes; la formación impartida debía basarse en la demanda; el asesoramiento sobre experiencias traumáticas de los combatientes jóvenes era esencial para su reintegración en la vida civil y hacía falta dirigirse de forma específica a las mujeres veteranas y a las viudas de veteranos, que podrían si no quedar aún más marginadas de la vida civil. Se facilitó, por lo tanto, a las mujeres jóvenes un acceso preferencial a los créditos y se incluyó una enseñanza y una formación profesionales conscientes de las diferencias entre los sexos en la planificación del programa.

Consultar a los jóvenes y a sus organizaciones permite conocer a fondo las limitaciones que afrontan los jóvenes desfavorecidos y el abanico de necesidades de las personas particulares y de los distintos grupos. Dos proyectos de formación de jóvenes desfavorecidos de los Estados Unidos demuestran cómo se puede desarrollar un espectro amplio de opciones que incorpore las diferentes necesidades definidas mediante consultas con las personas afectadas.

El propósito del *Programa de Oportunidades para los Jóvenes de Baltimore «Conexiones profesionales»* (véase el anexo 3, pág. 90) era incrementar la empleabilidad a largo plazo de los jóvenes de Baltimore creando un enfoque sistémico para abordar los servicios para jóvenes, ofreciendo una amplia gama de recursos y actividades coordinados y ayudando a cada joven a trazar y negociar una vía profesional. El sistema se basa en un concepto de desarrollo de los jóvenes que reconoce los puntos fuertes y el talento de cada uno y saca provecho de ellos. Los planes de desarrollo profesional reflejan los intereses, habilidades y aptitudes específicas de cada joven y se preparan a partir de una amplia consulta con jóvenes de ambos sexos.

El *Programa de Empleo y Formación de Jóvenes* (véase el anexo 3, pág. 158) intenta elaborar un programa completo de formación, asesoramiento, empleo y servicios educativos para ayudar a los jóvenes en situación de riesgo que están en peligro de abandonar el instituto para realizar la transición de la escuela al trabajo. El programa aspira

a incrementar las aptitudes motivacionales y, mediante la formación profesional, incrementar las aptitudes de empleabilidad con el fin de mejorar sus habilidades para cotizarse en el mercado de trabajo local. Los participantes del programa de transición de la escuela al trabajo reciben un amplio abanico de servicios, entre ellos actividades previas al empleo, evaluaciones de carrera profesional y de aptitudes, asesoramiento personal sobre las metas y objetivos, talleres motivacionales, formación y corrección de aptitudes para la vida, experiencia laboral y prácticas en profesiones que se adapten lo mejor posible a sus intereses y a sus expectativas profesionales.

Un proyecto creado en el Reino Unido para facilitar la integración social de jóvenes refugiados y solicitantes de asilo ofrece un ejemplo interesante de enfoque innovador para permitir a los jóvenes articular sus necesidades. El proyecto tomó como punto de partida la información existente sobre las necesidades pragmáticas de los refugiados, pero se hizo cargo de las necesidades específicas de los refugiados jóvenes y las abordó. La repercusión fue mayor y a más largo plazo gracias a ello. La información recabada de ese grupo de jóvenes resultó útil a otras organizaciones voluntarias para ayudar a jóvenes refugiados y solicitantes de asilo (véase el recuadro siguiente).

Nombre del proyecto: Programa de becas de investigación aplicada
Objetivos/propósitos:
<ul style="list-style-type: none">■ determinar las causas y los efectos de la exclusión social de los jóvenes;■ cubrir las lagunas y las limitaciones de la actual prestación de servicios para llegar a los jóvenes excluidos;■ preparar enfoques innovadores para permitir a los jóvenes articular sus necesidades y participar en la planificación y evaluación de servicios;■ incrementar la sensibilización respecto a las necesidades de los jóvenes y mejorar la capacidad de las organizaciones que prestan servicios para trabajar con mayor eficacia con los jóvenes, e■ incorporar a los jóvenes refugiados en sus programas y ayudarles también a convertirse en miembros valorados y bien recibidos por la comunidad.
Evaluación basada en las necesidades: Reconociendo que muchas organizaciones han evaluado las necesidades de los refugiados con respecto a cuestiones prácticas de asistencia, este proyecto ayuda a evaluar cómo pueden ayudar las organizaciones voluntarias a los refugiados a mejorar sus calificaciones y a enriquecer su desarrollo personal, lo cual les ayudaría a sentirse motivados, seguros de sí mismos e independientes y a contribuir a la sociedad. El programa desarrolló enfoques innovadores para permitir que los jóvenes (desfavorecidos y refugiados) articularan sus necesidades y participaran en la planificación y la evaluación de los servicios.
Resultados:
<ul style="list-style-type: none">■ El programa llegó a jóvenes de diversos grupos, entre ellos jóvenes con discapacidades, jóvenes de minorías étnicas, jóvenes sin techo, delincuentes juveniles, jóvenes desfavorecidos y jóvenes con problemas de salud mental.■ El programa de investigación aplicada brindó oportunidades a los jóvenes y dedicó tiempo a un trabajo basado en los problemas.■ Ayudó a los jóvenes a mejorar sus aptitudes para la participación y la «ciudadanía» y les permitió diversificar sus experiencias e intereses.■ El programa actuó como catalizador del desarrollo organizacional y del aprendizaje en lo que respecta al trabajo conjunto y al establecimiento de nexos entre organismos.■ Facilitó la diversificación y el desarrollo de las calificaciones del personal.

El *Proyecto del Comité Holandés sobre el Africa Meridional* (véase el anexo 3, pág. 104), que aspira a facilitar las oportunidades de empleo de aquellos que abandonan la escuela, realizó un estudio extensivo de los problemas de ese grupo antes de elaborar el proyecto. Se mantuvieron entrevistas con organizaciones de desarrollo comunitario y antiguos profesores del Comité para averiguar en qué grado se estaban aplicando

programas dirigidos a jóvenes que habían abandonado la escuela. El documento final del proyecto descubrió que no había un programa completo para abordar los problemas que dificultan la entrada de esos jóvenes en el mercado laboral. Como resultado, se preparó una propuesta de un proyecto piloto para ofrecer a esos jóvenes la oportunidad de obtener experiencia laboral, mediante una formación en el trabajo como preparación para la vida activa. Con el fin de ayudar a garantizar el éxito de este proyecto se consultó a numerosos grupos para conocer así lo mejor posible los problemas que afrontan los jóvenes que abandonan la escuela, así como la forma en que esos problemas se habían abordado en el pasado.

La variedad de los ejemplos que se presentan pretende demostrar la importancia de realizar evaluaciones de las necesidades antes de embarcarse en un proyecto, así como los diferentes métodos disponibles para determinar las necesidades de los posibles beneficiarios. Los métodos no son exhaustivos pero, dada la heterogeneidad imperante entre los jóvenes, se observa que un método es insuficiente o inapropiado.

5.2.3. Coordinación, cooperación y compromiso

La coordinación, la cooperación y el compromiso de los grupos interesados son aspectos cruciales para mantener, retener e intensificar las iniciativas de formación para jóvenes desfavorecidos (véase «Criterios para determinar si una práctica de formación para jóvenes desfavorecidos es 'correcta'», sección 5.1). El Estado, la sociedad civil, los interlocutores sociales, las organizaciones de jóvenes y los órganos de financiación deben participar en todas las etapas de la iniciativa, desde su diseño, pasando por su ejecución, y hasta su evaluación. La cooperación entre los programas y sus servicios de apoyo facilita la transición, mientras que el compromiso del Estado, la sociedad civil y otros órganos de financiación ayuda a garantizar que se puedan en primer lugar crear los programas y mejorarse o reproducirse si es oportuno.

El proyecto *Introducción de un sistema de cooperación (dual) en educación técnica y formación profesional: Iniciativa Mubarak-Khol* de Egipto (véase el anexo 3, pág. 114) es un proyecto a gran escala que aspira a institucionalizar el sistema dual de formación y práctica y el concepto de gestión conjunta público-privada y reparto de costos en toda la educación técnica del país. Con el fin de cumplir este objetivo, se crearon proyectos piloto para demostrar las oportunidades y los retos del sistema dual, conocer la adaptabilidad local del sistema y alentar al sector privado a participar (por ejemplo, prácticas, financiación y gestión).

El *Programa de Oportunidades para los Jóvenes de Baltimore*, mencionado antes, involucra a toda la comunidad, los padres, las instituciones religiosas, las escuelas locales, las asociaciones de vecinos y los propios jóvenes en la preparación, la orientación y el mantenimiento del programa. Como resultado, se ha comprometido apoyo con el fin de brindar oportunidades y orientación para el programa de jóvenes y se han establecido alianzas con los empleadores. Se han creado además Consejos Comunitarios de Asesoramiento que dan su opinión y sus recomendaciones, examinan los resultados y promueven la rendición de cuentas. Este apoyo de las bases ha sido fundamental para garantizar que el programa se pueda sostener, conservar y ampliar.

5.2.4. Servicios de empleo y de apoyo social (conscientes de las diferencias entre hombres y mujeres)

Unas redes de apoyo social que tengan en cuenta las diferencias entre los sexos durante y después de la formación facilitan la *adecuación, la buena administración de los recursos y la eficacia* de las prácticas de formación para jóvenes en situación de riesgo (véase la sección 5.1). Muchos jóvenes y muchas de sus familias necesitan servicios de

apoyo para conocer los recursos de formación disponibles, cómo acceder a ellos, las alternativas a las opciones mayoritarias, la información sobre el mercado de trabajo y cómo escribir un currículum vitae, entre otras cosas. El espectro de posibles servicios de apoyo no tiene límite, pero los más comunes suelen ser: asesoramiento profesional, orientación, colocación, guía o preparación, asistencia técnica y suministro de información sobre el mercado.

Al examinar el componente de evaluación de las necesidades de los proyectos concebidos para jóvenes gravemente desfavorecidos, tales como huérfanos, adolescentes con hijos y jóvenes indígenas, surgieron numerosos ejemplos de la gama de servicios necesarios.

Después de llevar a cabo un gran volumen de entrevistas con jóvenes que habían abandonado la escuela, el *Proyecto de Oportunidades para los Jóvenes* encontró muchos obstáculos en la transición de la escuela al trabajo (véase el recuadro siguiente). Como resultado, se creó un sistema de tutelaje para tratar las preocupaciones sociales y emocionales, así como las necesidades de formación. La repercusión de este enfoque tuvo gran alcance. La autoestima y los expedientes disciplinarios de los participantes mejoraron notablemente. De los jóvenes escolarizados, una abrumadora mayoría mejoró sus niveles de asistencia hasta igualar al de los demás estudiantes y más del 70 por ciento pasó al siguiente curso o accedió a una educación superior. Todos los jóvenes que habían abandonado la escuela recibieron cursos de procesamiento de textos y contabilidad y la gran mayoría alcanzó todos sus objetivos profesionales. Los servicios de asesoramiento para el empleo y colocación vinculados al proyecto lograron colocar a la mayoría de los jóvenes, mujeres y varones, en puestos de trabajo o como aprendices.

Nombre del proyecto: Proyecto de Oportunidades para los Jóvenes

Objetivos/propósitos: Los beneficiarios del proyecto manifestaron que los principales obstáculos con los que se encontraban en la vida estaban relacionados con el transporte, los servicios de guardería, la falta de respeto por parte de los demás, la presión de los otros jóvenes, la falta de apoyo de los padres, la escasez de hábito de estudio, la necesidad de tutelaje, la falta de autodisciplina, la hostilidad, el rechazo, los hijos en la adolescencia, la delincuencia y la falta de amigos. Muchos de esos obstáculos entran en el ámbito social y emocional del desarrollo. Los tipos de apoyo que reciben los jóvenes para desarrollarse a través de sus relaciones con los guías profesionales responden directamente a las necesidades expresadas.

Apoyo social: Los jóvenes trabajaron con los asesores y el personal para forjar relaciones de supervisión productivas. El trabajo con los asesores y algunas actividades de viajes ocasionales ayudaron a afianzar esas relaciones entre los beneficiarios y el personal y los asesores. Los jóvenes que participan en el Proyecto de Oportunidades para los Jóvenes forjan unas relaciones con los miembros del personal y con los guías profesionales voluntarios que contribuyen a su desarrollo. El modelo de apoyo al desarrollo creado a través de esas relaciones aborda los aspectos físicos, cognitivos, sociales y emocionales del desarrollo de los jóvenes y facilita su transición al trabajo y la independencia.

La importancia de los servicios de apoyo para los jóvenes desfavorecidos queda, una vez más, claramente demostrada en el *Programa de Empleo y Formación de Jóvenes* de los Estados Unidos (véase el anexo 3, pág. 158). El objetivo del proyecto es desarrollar un programa completo de formación, asesoramiento, empleo y servicios educativos para ayudar a los jóvenes con riesgo de abandonar la escuela a efectuar la transición al trabajo. El programa aspira a incrementar las aptitudes motivacionales y, mediante la formación profesional, incrementar las aptitudes de empleabilidad con el fin de mejorar sus habilidades para cotizarse en el mercado de trabajo local. Los participantes del programa de transición de la escuela al trabajo reciben un amplio abanico de servicios, entre ellos actividades previas al empleo, evaluaciones de carrera profesional y de aptitudes, asesoramiento personal sobre las metas y objetivos, talleres motivacionales, formación y corrección de aptitudes para la vida, experiencia laboral y prácticas en profesiones que se adapten lo mejor posible a sus intereses y a sus expectativas profesionales.

Estos tipos de proyectos reconocen claramente el abanico de obstáculos que deben superar muchos muchachos y muchachas desfavorecidos y que son aún mayores en los grupos destinatarios de los tres ejemplos siguientes: los huérfanos, los jóvenes que viven conflictos armados y los jóvenes indígenas.

El proyecto de *Apoyo a la Introducción de la Formación Profesional por Alternancia* (véase el anexo 3, pág. 78) se concibió para ofrecer a los jóvenes de Côte d'Ivoire proyectos de formación que respondieran a los requisitos del mercado laboral y del desarrollo económico del país, para «enseñarles un trabajo». Por razones de seguridad, se retiró del proyecto a los expertos, pero el compromiso con los objetivos llevó a un esfuerzo de cooperación para continuar la formación mediante una «preparación a distancia». Se instauró un sistema de servicios de asesoramiento suministrados por expertos que trabajaban en países vecinos. Entre los servicios figuraban el diálogo y la dirección docente por Internet y por teléfono y el asesoramiento sobre temas específicos como parte de unas tareas de formación a corto plazo.

Voluntarios de Acción Familiar de Rumania (véase el anexo 3, pág. 103) reconoce que toda la atención del gobierno se acaba cuando los huérfanos dejan el instituto y los respectivos orfanatos y muchos de ellos terminan en la calle. Debido a la grave escasez de alojamiento y a lo muy reducido de los salarios, es casi imposible para la mayoría de los graduados huérfanos encontrar un lugar decente donde vivir y menos aún seguir estudiando. El objetivo es, por lo tanto, proporcionar una vivienda y formación profesional a las huérfanas jóvenes y graduadas. En el hogar de transición, se les enseñan diversos aspectos de la vida independiente, a la vez que siguen viviendo en un entorno seguro. Ellas llevan la casa, reciben instrucción en ámbitos como la preparación de presupuestos, la gestión de la nutrición, el saneamiento, los retos relacionados con el lugar de trabajo y cómo desenvolverse con la burocracia. Se les presta ayuda para encontrar empleo y para apuntarse a nuevos cursos de formación, así como clases de informática e inglés.

Para ayudar a los jóvenes indígenas canadienses a encontrar el camino hacia un aprendizaje y llevarlo a cabo, se estimó que sería importante contar con un componente de asesoramiento adaptado a su cultura. La *Junta Gestora de la Zona Mamo-Wichi-Hetwin* (véase el anexo 3, pág. 118) implica una alianza de asistentes, familiares, personas mayores, miembros de la comunidad e iguales. El proyecto sensibiliza respecto a las calificaciones que los jóvenes de ambos sexos pueden adquirir y ayuda a los beneficiarios a terminar su formación. Además, el programa ofrece asesoramiento individual, una formación previa al aprendizaje y la colocación como aprendices.

Los jóvenes de zonas rurales se enfrentan con distintos tipos de retos, que se abordaron de dos formas interesantes en lugares remotos de la India. El *Proyecto Baatchit* de dicho país (véase el anexo 3, pág. 88) intentó abordar estos retos potenciando la autonomía de los jóvenes rurales mediante el desarrollo de sus calificaciones tecnológicas para los puestos de trabajo del mercado laboral, a la vez que se incluía una orientación profesional, el perfeccionamiento de las calificaciones, la promoción de talentos latentes y el desarrollo de calificaciones para la empresa en su programa de formación profesional. El componente de la orientación profesional creó una sensibilización entre quienes buscaban empleo sobre las opciones de desarrollo profesional disponibles, las vacantes y el modo de afrontar una entrevista; también se ofreció asistencia para una colocación adecuada. Otro enfoque, probado en la India por la *Fundación Bharatiya Yuva Shakti* (véase el anexo 3, pág. 93), trató de ayudar a los jóvenes de entre 18 y 35 años desempleados o subempleados a crear o desarrollar un negocio. La Fundación ofrece a cada beneficiario un guía profesional con un planteamiento de «uno a uno» de acuerdo con la tradición del *guru-shishya*, según la cual el maestro no sólo enseña, sino que también guía y ayuda al discípulo a desarrollarse. El guía ofrece asesoramiento profesional, mantiene un contacto regular con las empresas, supervisa los progresos y ayuda a afrontar los problemas que

surgen. La importancia de una orientación y un asesoramiento pertinente desde el punto de vista cultural en estos proyectos también es evidente.

5.2.5. Apoyo financiero

Para muchos jóvenes desfavorecidos, el principal obstáculo a la enseñanza y la formación es de orden financiero. Para superarlo, es preciso poner a su disposición mecanismos de apoyo financiero innovadores, tales como microcréditos, programas de préstamo flexible y subvenciones, que permitan reducir la carga. Un estudio del Banco Mundial que examinó el sistema de microcréditos de Bangladesh concluye que las microfinanzas tienen unas posibilidades ingentes como instrumento de reducción de la pobreza, si van acompañadas de una promoción de la alfabetización y una formación que ayude a aquellos que carecen de las calificaciones precisas para que un crédito dé sus frutos¹⁰. Utilizando abundantes datos sobre las familias y los programas, este estudio demuestra que los sistemas de microcréditos son eficaces para reducir la pobreza entre aquellas personas pobres que poseen las calificaciones requeridas para establecerse por su cuenta. Los microcréditos son un requisito previo para acceder a una formación profesional pero, al mismo tiempo, a menudo se requiere una formación para obtener un crédito. Los programas que combinan ambos aspectos incrementan las posibilidades de poder sacar partido de los beneficios. Una formación centrada en la generación de ingresos es otra alternativa que permite a los jóvenes económicamente desfavorecidos poder emprender y terminar una enseñanza y una formación.

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social señaló que la discriminación en el acceso a los créditos (por razón de edad e inexperiencia) era una barrera significativa para los jóvenes emprendedores. Es importante que los jóvenes puedan disponer de microcréditos. Los jóvenes emprendedores a menudo muestran iniciativa y calificaciones innovadoras para ganarse la vida. Debería alentarse la creación de fondos y el apoyo de las instituciones financieras y de otra índole. Puesto que es importante para los nuevos hombres y mujeres de negocios jóvenes ser conscientes de los problemas asociados a la creación de una empresa, sería razonable que se organizara algún tipo de taller en el que se enseñara a los jóvenes emprendedores a gestionar sus operaciones.

El proyecto de la *Ciudad de los Jóvenes* de Liberia (véase el anexo 3, pág. 163), que ayuda a los jóvenes sin techo a reintegrarse en la sociedad, ofrece formación profesional, asesoramiento sobre experiencias traumáticas y concesión de microcréditos. El proyecto incluye un programa de microcréditos que ofrece pequeños préstamos a refugiados que regresan y se organizan en pequeños grupos para iniciar o mejorar pequeños negocios. El programa se dirige a mujeres jóvenes y a negocios que implican una producción. El *Programa de la Red de Formación y Recursos del Sector Informal* de Zimbabwe (véase el anexo 3, pág. 109) ha tenido éxito en la promoción de los aprendizajes tradicionales, utilizando a asesores especializados en pequeña empresa, proporcionando créditos para pequeños negocios, promocionando las asociaciones de la economía informal y prestando asistencia para vender los productos de la economía informal al sector formal.

Un enfoque alternativo consiste en ofrecer subvenciones en lugar de préstamos, de una sola vez, especialmente para jóvenes beneficiarios sin recursos, que se organizarían en cooperativas para evitar los subsidios individuales. Estas subvenciones podrían constituir para algunos jóvenes un primer contacto con las prácticas de un negocio sostenible, además de capacitarles en mayor medida para operar en una empresa cooperativa, con la

¹⁰ Shahid Khandker, economista superior de la Red sobre Reducción de la Pobreza y Gestión Económica del Banco Mundial y principal autor del estudio *Fighting poverty with microcredit: Experience in Bangladesh*.

guía profesional de empresarios adultos que les ayudarían a preparar planes de negocio efectivos. En una segunda etapa, las cooperativas de jóvenes tendrían un acceso más fácil a los préstamos del sistema bancario.

5.2.6. Intercambio de información y sensibilización

El acceso a la información sobre los programas de enseñanza y formación alternativos y los sistemas de apoyo financiero y social para los jóvenes y sus familias es esencial para facilitar la transición al trabajo. El proyecto de *Promoción integrada de niños de la calle y jóvenes en situación de riesgo* de Kenya (véase el anexo 3, pág. 111) incluyó un componente por el cual los gestores y profesionales de las diversas instituciones, organizaciones y redes involucradas en la formación del proyecto y en otras actividades transmiten sus conocimientos a otras personas y organizaciones. La mejora del intercambio de información alcanza a numerosos profesionales que trabajan con mujeres y varones jóvenes en circunstancias difíciles. Como red, son mucho más fuertes, ya que pueden actuar y hablar con una misma voz.

La sensibilización de la comunidad respecto al valor de todos los jóvenes sirve para desafiar las actitudes sociales sobre los jóvenes desfavorecidos, que a menudo sufren discriminación como resultado de una concepción equivocada de su potencial. El *Servicio de Paquetería de Jóvenes* de Albania (véase el anexo 3, pág. 156) es un buen ejemplo del desafío a las actitudes sociales hacia los jóvenes con discapacidades mediante campañas públicas de sensibilización. El proyecto fue ideado para buscar y movilizar nuevas fuentes de apoyo humano y financiero para complementar los servicios de protección social subvencionados por el Estado para jóvenes sin techo y discapacitados, y en particular estrategias para que los jóvenes que abandonan instituciones tutelares puedan ganarse la vida. La intención era poner en práctica la mejor estrategia posible para la reintegración de los jóvenes discapacitados en una participación productiva en la sociedad como adultos. Constituye una alternativa efectiva al modelo de dependencia de la protección social, trata de reducir la estigmatización social de los grupos sociales vulnerables y desfavorecidos y aplica principios de rentabilidad comercial a la generación de recursos para protección social, con el apoyo del sector privado.

El *Programa de Mejora de la Enseñanza y la Formación* de Uganda (véase el anexo 3, pág. 99) intenta desmovilizar y reintegrar a los jóvenes combatientes mediante una formación para el empleo. Como parte de este programa, se llevó a cabo una campaña en los medios de comunicación de masas para incrementar la sensibilización de la comunidad sobre la reintegración de los veteranos. El resultado fue que creció el apoyo de la comunidad al programa y la demanda de plazas de formación se incrementó.

5.2.7. Infraestructura física

En los países industrializados, los avances hacia unos enfoques más incluyentes para abordar la enseñanza y la formación deben tener presente el legado de políticas y prácticas tradicionales, es decir, una enseñanza segregada o exclusiva para los grupos identificados como «diferentes» por motivos de situación económica, religión o sexo, por ejemplo. En los países en desarrollo, la principal restricción es la grave carencia de recursos: falta de escuelas o instalaciones inadecuadas, falta de profesores y escasez de personal calificado, falta de material de estudio, redes de transporte deficientes y ausencia de apoyo.

Las diferencias entre el entorno rural y el urbano son un problema que afecta a muchos países. La emigración de muchos jóvenes de regiones rurales debido a la falta de oportunidades se considera como un problema social creciente. Por lo tanto, se insta a los gobiernos a que inviertan en la infraestructura física de las comunidades rurales, lo cual revertiría en la creación de oportunidades para los jóvenes. El *Sistema Nacional de*

Aprendizaje Abierto de Nigeria (véase el anexo 3, pág. 126) utiliza medios innovadores de proporcionar enseñanza y formación profesionales a los jóvenes desempleados en más de 100 ocupaciones. El programa utiliza instalaciones de producción como talleres e instructores técnicos de industrias privadas, instituciones públicas y, mediante acuerdos de subcontratación, artesanos y profesionales de oficios marginales (operadores de la economía informal).

Una ramificación de ese proyecto es el programa de la Escuela sobre Ruedas, un programa de formación móvil diseñado para proporcionar formación profesional a quienes abandonan la escuela y a otras personas sin calificaciones en zonas rurales. Las escuelas sobre ruedas se han utilizado en los Estados Unidos para llegar a los jóvenes inmigrantes y enseñarles inglés, además de prepararles para la ciudadanía o las pruebas del Diploma de Equivalencia General. «Cuando empezamos, descubrimos que muchas personas no podían asistir a clases de alfabetización porque no tenían un medio de transporte», explica la hermana Marybeth McDermott, que ha dirigido la escuela durante sus siete años de existencia. «Decidimos llevar la escuela hasta ellos»¹¹.

Esta sección presenta los criterios fundamentales de las prácticas correctas en cuanto a formación profesional de jóvenes desfavorecidos. Se basa en un espectro de prácticas que muestran diversos enfoques posibles para cumplir los criterios. Estas características clave son esenciales para guiar el desarrollo de unas prácticas de formación idóneas.

¹¹ http://www.catholicnewworld.com/archive/cnw2000/0611/school_0611.htm.

Comentarios a modo de resumen

Claramente, los jóvenes corren mayor riesgo en el momento de obtener y conservar un empleo. Las cifras de desempleo y de subempleo entre los jóvenes son alarmantes. En todos aquellos países sobre los que se dispone de datos, las tasas de desempleo juvenil superan a las del desempleo adulto. Las tasas de desempleo juvenil entre las mujeres son aún mayores. La economía informal ha podido absorber un gran número de personas desempleadas y subempleadas y ha sido el principal generador de empleo en muchos lugares del mundo. Los costos de este potencial malgastado son enormes y algo hay que hacer para abordar el desempleo y el subempleo en todas partes.

La enseñanza y la formación son medios importantes para afrontar la empleabilidad juvenil, pero los sistemas mayoritarios hacen caso omiso, en gran medida, de los jóvenes vulnerables. Este trabajo aborda el problema del desarrollo de calificaciones de los jóvenes en situación de riesgo, entre los que se cuentan aquellos jóvenes vulnerables por razones económicas y los excluidos de la sociedad. Se utiliza un enfoque de corta distancia para detectar buenos ejemplos de programas y proyectos de formación que hayan identificado con éxito a los jóvenes vulnerables de ambos sexos, que se hayan centrado especialmente en ellos, que se hayan puesto en práctica y que hayan evaluado sus iniciativas.

Los sistemas formales de enseñanza y formación a menudo no llegan a los jóvenes marginados. Es preciso estudiar métodos alternativos de impartir formación. Se presentan numerosos ejemplos de programas o proyectos de formación innovadores que cubren una muestra representativa de jóvenes vulnerables donde se engloban jóvenes que abandonan la escuela, veteranos de guerra, jóvenes con discapacidades, jóvenes de zonas rurales, trabajadores de la economía informal, jóvenes indígenas o de minorías étnicas y aquellos de países en desarrollo o zonas remotas.

Unas prácticas correctas de formación para jóvenes desfavorecidos son una forma innovadora de enfocar la adquisición de calificaciones, el empleo y la generación de ingresos. Comprenden procedimientos para detectar sistemáticamente oportunidades de empleo y de generación de ingresos a escala local, preparar e impartir programas de formación apropiados y prestar los servicios necesarios de apoyo posterior a la formación, tales como créditos, asistencia técnica e información sobre el mercado. Incluyen aspectos tales como la evaluación basada en las necesidades, la coordinación, la cooperación y el compromiso, los servicios de empleo y de apoyo social, los mecanismos de apoyo financiero, el intercambio de información y la sensibilización y la infraestructura física. Todos los aspectos del desarrollo de calificaciones de los jóvenes desfavorecidos deben tener presentes las diferencias entre los sexos y reconocer la heterogeneidad entre los varones y entre las mujeres jóvenes.

Un programa integrado a escala comunitaria requiere normalmente el apoyo de varios organismos y entre los componentes vitales figuran un comité interministerial y consultas con los interlocutores sociales. Al asumir la responsabilidad de formar al personal local de los programas, esos órganos ayudan a garantizar que la metodología se transfiera a las políticas de formación nacionales. Análogamente, los comités de formación locales, en determinadas zonas, son fundamentales para detectar las oportunidades y las necesidades y ofrecer los mejores medios para organizar la prestación de servicios. En la fase de ejecución, la flexibilidad es esencial. La formación debería brindarse a los beneficiarios con la mayor cercanía posible, prestando especial atención a garantizar que las mujeres jóvenes, al igual que los varones, se beneficiasen plenamente de los programas. Aspectos importantes en este sentido son la formación de formadores, la selección de los alumnos y la búsqueda de fuentes de créditos que compensen los ingresos perdidos durante la formación y ayuden a poner en marcha pequeños negocios basados en las nuevas calificaciones.

Hace falta más información para entender las causas de la exclusión social de algunos grupos de jóvenes con el fin de adoptar soluciones. Hay una grave carencia de información estadística sobre grupos vulnerables desglosada por sexo, edad y motivo de exclusión. Ello disminuye las posibilidades de llegar a esos grupos y abordar los problemas. Se recomienda seguir investigando para afrontar esta grave laguna.

Bibliografía

- Afenyadu, D.; King, K.; McGrath, S.; Oketch, H.; Rogerson, C.; Visser, K.: *Learning to compete*, Education Research Series núm. 42, United Kingdom Department for International Development (DFID), 2001.
- Amadi-Njoku, R.: «Jobs, gender and poverty: The development challenges for Africa», ponencia del 7 de marzo de 2001, Oficina Regional de la OIT para África.
- Ashton, D.; Sung, J.: *Supporting workplace learning for high performance working* (Ginebra, OIT, 2002).
- Ashton, D.; Green, F.; James, D.; Sung, J.: *Education and training for development* (Londres, Routledge, próxima publicación).
- Asia and the Pacific into the 21st century: Prospects for social development*, estudio temático del 54.º período de sesiones de la CESPAP, 20-28 de abril de 1998.
- Aw, B.Y.; Hong Tan: *Training, technology and firm-level productivity in Taiwanese manufacturing*, documento de trabajo del Departamento de Desarrollo del Sector Privado, Banco Mundial, Washington, DC, 1994.
- Baker, J.L.: *Evaluating the impact of development projects on poverty: A handbook for practitioners*, Banco Mundial, Directions in Development, 2000.
- Banco Mundial: *Moldova: Youth inclusion, learning and innovation credit*, documento de información del proyecto actualizado, informe núm. AB205, fecha de aprobación por el Banco: 29 de diciembre de 2003.
- Banco Mundial: Juan Prawda, jefe de proyecto del Banco Mundial, DevNews Media Center, 27 de marzo de 2002.
- Banco Mundial: Shahid Khandker, economista superior de la Red sobre Reducción de la Pobreza y Gestión Económica del Banco Mundial y principal autor del estudio *Fighting Poverty with Microcredit: Experience in Bangladesh*, 2002.
- Banco Mundial: *The World Bank and Girls' Education*, Banco Mundial, Washington DC, 2000.
- Barker, G.; Knaul, F.; Cassaniga, N.; Schrader, A.: *Urban girls: Empowerment in especially difficult circumstances* (Londres, IT Publications, 2000).
- Barro, R.J.: «Economic growth in a cross section of countries», en *Quarterly Journal of Economics*, CVI, 1991, págs. 363-394.
- Bednarzik, R.W.: «Involuntary part-time work: A cyclical analysis», en *Monthly Labor Review*, vol. 98, 1975, págs. 12-18.
- Benhabib, J.; Spiegel, M.M.: «The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross country data», en *Journal of Monetary Economics*, 34, 1994, págs. 143-173.
- Bennell, P.: *Improving youth livelihoods in sub-Saharan Africa: A review of policies and programmes with particular reference to the link between sexual behaviour and economic well being* (Canadá, IDRC, 2000), mimeografiado.

-
- Betcherman, G.; Islam, R.: *East Asian labour markets and the economic crisis: Impacts, responses and lesson* (Banco Mundial/OIT, 2001), pág. 314.
- Biggs, T.; Shah, M.; Srivastava, P.: *Technological capabilities and learning for African enterprises*, documento técnico núm. 288, African Development Series, Banco Mundial, 1995.
- Booth, A.; Snower, D. (eds.): *Acquiring skills: Market failures, their symptoms and policy responses* (Cambridge, Cambridge University Press, 1996).
- Boserup, E.: *Women's role in economic development* (Londres, Earthscan, 1989).
- Bowers, N.; Sonnet, A.; Bardonne, L.: *Giving young people a good start: The experience of OECD countries*, OCDE, documento de referencia para la Conferencia de Ministros de la OCDE sobre Empleo Juvenil, 8-9 de febrero de 2000.
- Bridge: «What about women? Why we need a gender perspective in development policy», resumen para la ODA, IDS, Sussex, 1995.
- Buhrer, T.: *Gender and VET – What is done in practice*, del sitio web de la SDC, 2000, www.vetnet.ch.
- Burt, M.R.: *¿Por qué debemos invertir en el adolescente?* (Washington DC, Organización Panamericana de la Salud, 1998).
- Byrne, B.: «Gender, conflict and development: An overview», en IDS Bulletin, vol. 1 (IDS, Sussex, julio de 1996).
- Cáceres, J.M.M.: «¿Más formación, menos seguridad?: efectos de la formación sobre la calidad de la vida laboral en la Argentina, Brasil y Chile», en Revista Internacional del Trabajo, vol. 141, núm. 4, 2002.
- Caillods, F. y otros: *Managing vocational education and training in Central and Eastern European countries*, Programa de Investigación y Estudios del IPE (París, UNESCO, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 1995).
- Cammish, N.: *Failing to feminise education: how factors behind the gender gap can vary*, 2001, www.id21.org.
- Canadian International Development Agency (CIDA), 2002. *Awards of Excellence to colleges and universities*, comunicado de prensa, 6 de junio.
- Capt J.: «What skills are needed to ensure survival and growth of enterprises?», comunicación presentada en la Conferencia Internacional sobre la Vinculación del Trabajo, las Calificaciones y los Conocimientos: Aprender para la Supervivencia y el Crecimiento, Interlaken (Suiza), 10-12 de septiembre de 2001.
- Casey, B.: «Recent developments in the German apprenticeship system», en British Journal of Industrial Relations (Londres, 1991), vol. 29, núm. 2, págs. 205-222.
- Cass, B.: «Solving poverty requires a total community response», en Impact, vol. 20, núm. 1, 1989, págs. 11-14.
- CEDEFOP: *Vocational training in Latin America* (Berlín, 1993).
- Chapman, P.G.: *The economics of training, LSE Handbooks in Economics Series* (Nueva York y Londres, Harvester Wheatsheaf, 1993).

-
- Cohen, M.A.: «The monetary value of saving a high risk youth», en *Journal of Quantitative Criminology*, vol. 14(1), 1998, págs. 5-33.
- Comité Internacional de la Cruz Roja: *Impact of Armed Conflict on Women*, CICR, marzo de 2001.
- Commonwealth Secretariat: *Learning by sharing, Commonwealth Plan of Action on Gender and Development*, Londres, 2000.
- Crooks, M.L.; Webb, M.; Forster, J.; Williamson, J.: *Young people, poverty and long-term unemployment in Australia: The price we pay*, informe para el Programa Nacional de Investigación de Asuntos de la Juventud, 1996.
- Crouch, C.: *The dilemmas of vocational training policy: Some comparative lessons*, *Policy Studies*, Londres, 1992, vol. 13, núm. 4, págs. 34-35.
- de Moura Castro, C.: *Five training models*, *Training Occasional Paper núm. 9* (Ginebra, OIT, 1992).
- : «Bridging schools and factories: Dreams or reality?», trabajo presentado en la 33.ª reunión de la Comisión Técnica del CINTERFOR/OIT y Seminario Internacional: Alianzas estratégicas para la formación, Santiago (Chile), 15-17 de mayo de 1997.
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: «Youth Information Bulletin», vol. 3, núm. 97, 1998.
- Department for International Development (DFiD): *Poverty elimination and the empowerment of women: Strategies for achieving the international development targets* (Londres, 2000).
- Dore, R.; Sako, M.: *How the Japanese learn to work* (Londres, Routledge, 1989).
- Ducci, D.: *Training and retraining in Latin America* (Ginebra, OIT, 1996).
- du Toit, R.: «Unemployed youth in South Africa: The distressed generation?», trabajo presentado en el Minnesota International Counselling Institute (MCIC), 27 de julio – 1.º de agosto de 2003.
- Fawcett, C.: *Los jóvenes latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe*, School of International Service, American University, Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Desarrollo Social, Labor Markets Policy Briefs Series, Banco Interamericano de Desarrollo, 2002.
- FMI: *Perspectivas de la economía mundial*, octubre, Washington, DC, 1997.
- Gender and Development Network: How to challenge a colossus: Engaging with the World Bank and the International Monetary Fund* (Londres, Womankind Worldwide, 2000).
- Gill, I.S.; Fluitman, F. (eds.): *Skills and change: Constraints and innovation in the reform of vocational education and training* (Ginebra, OIT, y Washington, DC, Banco Mundial, 1998).
- Godfrey, M.: «Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure», comunicación del Banco Mundial, taller de empleo juvenil, Washington, DC, 2 de junio de 2003.

-
- Goodale, G.: *Training for women in the informal sector*, documento de debate de la OIT núm. 36, 1989.
- Grubb, W.N.: *Working in the middle: Strengthening education and training for the mid-skilled labor force* (San Francisco, Jossey-Bass, 1996).
- : Ryan, P.: *The role of evaluation for vocational education and training: Plain talk on the field of dreams* (Ginebra, OIT, 1999).
- Grupo del Banco Mundial: *Education Sector Strategy*, Banco Mundial, Washington DC, 1999.
- Hall, J.: *Investment in education: Private and public returns*, Cámara de Representantes de los Estados Unidos, 2002.
- Han, H.C.: *Synthesis study: Training for work in the informal economy*, documento de trabajo de IFP/SKILLS, Informal Economy Series, 2004 (próxima publicación).
- Hechan, J.J.; Roselius, R.L.; Smith, J.A.: «US education and training policy: A reevaluation of the underlying assumptions behind the ‘new consensus’», en Lewis C. Solmon y Alec R. Levenson (eds.): *Labour markets, employment policy and job creation* (Boulder, Westview Press, 1994).
- Heidemann, W.: *Combating youth unemployment – The German approach: Training, Labour Education and Training Research Network, WIP 2000-2*, 2000, pág. 3.
- Holger, G.; Strobl, E.: *The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago*, Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham, 2001.
- Hong W. Tang; Batra, G.: *Enterprise training in developing countries: Overview of incidence, determinants and productivity outcomes*, Departamento de Desarrollo del Sector Privado, OCDE, Occasional Paper núm. 9, 2002.
- Johanson, R.: *Vocational skills development in sub-Saharan Africa: Synthesis of a regional review*, Banco Mundial, Washington, 2003.
- Kanyenze, G. y otros: *Strategies to combat youth unemployment and marginalization in anglophone Africa*, documento de debate de OIT/SAMAT núm. 14, Harare, 2000.
- King, K. y McGrath, S.: *Back to basics: education for work on the informal side of the developing marketplace*, 1998, sitio web: www.id21.org.
- King, K. y McGrath S. (eds): «Enterprise in Africa», Intermediate Technology Publications, Londres, 1999.
- Knowles, J.C. y Behrman J.R.: *The economic returns to investing in youth in developing countries: A review of the literature*, University of Pennsylvania, mimeografiado para la Red de Desarrollo Humano del Banco Mundial, 2003.
- Knowles, J.C. y Behrman J.R.: *The economic returns to investing in youth in developing countries*, Banco Mundial, documento de trabajo de salud, nutrición y población, 2003.
- Kolev, A.: «Addressing the Problem of Youth Labor Market Exclusion in South-East Europe: Evidence and Practices», proyecto.

La Cava, G. y Lytle P.: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD, 2003.

La educación de los jóvenes: una declaración en los albores del siglo XXI, presentada por los máximos responsables de la Alianza Mundial de Asociaciones Cristianas de Jóvenes, la Asociación Cristiana Femenina Mundial, la Organización Mundial del Movimiento Scout, la Asociación Mundial de las Guías Scout y la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, pág. 4.

Leach, F.: «Gender, education and training: An international perspective», in Sweetman, C. (ed.), *Gender, Education and Training*, Oxfam Focus on Gender, 1998.

—: *Women in the informal sector: The contribution of education and training*, en Eade, D. (ed.), *Development with women*, Oxfam, Oxford, 1999.

—: *Gender implications of development agency policies on education and training*, *International Journal of Educational Development*, vol. 20, núm. 4, 2000, págs. 333-347.

Leach, F., Abdulla, S., Appleton, H., el-Bushra, J., Cardenas, N., Kebede, K., Lewis, V. y Sitaram, S.: *The impact of training on women's micro-enterprise development*, DfID Education Research, núm. de serie 40, 2000.

Leelaratne, P.M.: *TEVT in Small Countries*, discurso del Director General, Comisión de Educación Terciaria y Profesional, Sri Lanka, ante TAFE South Australia, Adelaida (Australia), 2001.

Leppel, K. y Heller Clain S.: *The growth of involuntary part-time employment of men and women*, *Applied Economics*, vol. 20, 1988, págs. 1155-1166.

Liimatainen, Marjo-Riitta: *Training and Skills Acquisition in the Informal Sector: A Literature Review*, IFP/SKILLS - Informal Economy Series, OIT, Ginebra, 2002.

Lindbeck, Assar y Snower D.: *Interindustry Wage Structure and the Power of Incumbent Workers*, en R. Brunetta y C. Dell'Aringa (eds.) *Labour Relations and Economic Performance* (Londres, Macmillan, 1990).

Lynch, L. (ed.): *Training and the private sector: International comparisons*, Chicago, University of Chicago Press, 1994.

Lynch, L.M.: *Do investments in education and training make a difference? Policy options*, julio/agosto de 1997.

Macan-Markar, M.: «Asia's restless, jobless youth», en *Asia Times*, 1.º de marzo de 2002.

Mayer, J.: *Globalization, Technology transfer and skill accumulation in low-income countries*, Wider project núm. 150. UNCTAD, Ginebra, 2000.

McGrath, S. y Kenneth King: *Education and training for the informal sector*, vol. 2, Education Research Occasional Papers, ODA, Londres (Reino Unido), marzo de 1995.

McKernan, Signe-Mary: *The Impact of Microcredit Programmes on Self-Employment Profits: Do Non-Credit Programme Aspects Matter? The Review of Economics and Statistics*, febrero de 2002, 84(1): 93-115.

Middleton, J., Ziderman A. y Van Adams A.: *Skills for productivity: Vocational education and training in developing countries*, Oxford, Oxford University Press, y Washington DC, Banco Mundial, 1993.

-
- Middleton, J.: *Emerging World Bank concerns in post-basic education, en Report by the Working Groups for International Co-operation in Skills Development: Poverty, growth and skills development: a focus on Latin America*, Washington DC, marzo de 2000.
- Mitra, A.: *Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India*, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad; Informal Economy, documento de trabajo núm. 8, OIT, Ginebra, 2002.
- Mlatsheni, C. y Rospabe, S.: *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?* documento de trabajo, Development Policy Research Unit, University of Cape Town, 2002.
- Moleke, P.: *First employment of graduates*, Petoria: Human Sciences Research Council, 2003
- Morrell, Stephen L., Richard J Taylor y Charles B Kerr: *Unemployment and young peoples' health*, Medical Journal of Australia, 168, 1998, págs. 236-240.
- Moore, J.: *Long-term consequences of youth unemployment*, Stamford University, mayo de 2003.
- Mroz, T.A. y Savage T.H.: *The Long-Term Effects of Youth Unemployment*, Employment Policy Institute, octubre de 2001.
- Nepal News, 28 de junio: *Youth Unemployment: Indignity of idleness and insecurity por Sanjaya Dhakal*, 2002.
- Neumark, D. y Wascher, W.: *A Cross-Natioanal Analysis of the Effect on Minimum Wages om Youth Employment*, National Bureau of Economic research, Inc. documento de trabajo de NBER núm. 7299, Cambridge, MA, 1999.
- O'Higgins, N.: *Desempleo juvenil y política de empleo: una perspectiva global*, OIT, Ginebra, 2001.
- OCDE: *Apprenticeship: Which way forward?*, París, 1994.
- : *Getting started, settling in: The transition from education to the labour market*, *Employment Outlook*, 1998, págs. 81-82.
- : *Towards More and Better Jobs*, OECD Employment Outlook, 2003.
- OIT: «Skills for productivity and employment in sub-Saharan Africa», en *African Employment Report 1997-98: Employment generation for poverty reduction*, Oficina Regional de la OIT para Africa, Abidján, 1998.
- : «Empleabilidad y mundialización: Papel fundamental de la formación», Informe sobre el empleo en el mundo, Ginebra, 1998.
- : *Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000.
- : *La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, 2000.
- : *Trabajo decente para los jóvenes: Mensajes clave*, del sitio web, 2001, www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/youth/decent.htm.

-
- : *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), Ginebra, 2001.
- : *Youth and work: Global trends*, informe preparado conjuntamente por el Sector de Empleo de la OIT (Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad e indicadores clave del mercado de trabajo) y la Oficina de Estadística de la OIT, 2002.
- : *An employment agenda for China*, documento de debate, mimeografiado, Sector de Empleo, Ginebra, OIT, 2002.
- : «Tendencias del empleo mundial y ejemplos de respuestas políticas», Comisión de Empleo y Política Social (ESP), documento GB.286/ESP/2, Ginebra, marzo de 2003, párrafos 2-3.
- : *Tendencias mundiales del empleo 2003*, Ginebra.
- : *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003.
- : «Revision of the Human Resources Development Recommendation», CD-ROM, 2003.
- : *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003.
- : Documento del Consejo de Administración, GB.286/ESP/5, marzo, Ginebra, 2003.
- : *Red de Empleo de los Jóvenes*, sitio web: <http://mirror/public/english/employment/strat/yen/index.htm>
- : «Global labour market trends for women», anexo de *Tendencias mundiales del empleo*, Ginebra, 2004 (próxima publicación).
- : CINTERFOR: *Vocational training on the threshold of the 1990s: A study of changes and innovations in specialized institutions of Latin America* (Montevideo, 1991).
- OIT: Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL): *Exclusión social y estrategias de lucha contra la pobreza. Proyecto de investigación respecto a los patrones y causas de la exclusión social y el diseño de políticas para promover la integración: Una síntesis de los resultados*, 1996.
- O'Reilly, A.: *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, documento de trabajo de IFP/SKILLS núm. 14, OIT, Ginebra, 2003.
- Parlamento Internacional de la Juventud: *Global Problems*, 2002, del sitio web: http://www.iyp.oxfam.org/issues_fr/youth_livelihoods_bg.asp.
- Ptsacharopoulos, G. y Patrinos H.: *Returns To Investment in Education: A Further Update*, World Bank Policy Research Working Paper 2881, 2002.
- Red de Empleo de los Jóvenes: *Finding decent and productive work for young people everywhere* (Promoting Employability by Improving Knowledge and Skills).
- Rees, A.: *An essay on youth joblessness*, Journal of Economic Literature. vol. XXIV (junio), 1986, págs. 613-628.

-
- Robinson-Pant, A.: *Target: learning to earn*, Y Care International, Londres, 1999.
- : *Young Women: Learning to Earn*, Y Care International, Londres, 2002.
- Rodríguez, E.: *Youth, Social Development and Public Policies in Latin America and the Caribbean*, Banco Mundial, 2002.
- Ruiz-Quintanilla, S.A. y Claes R.: *Determinants of underemployment of young adults: A multi-country study*, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, 1996.
- Ryan, P.: *Is apprenticeship better? A review of the economic evidence*, en *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 50, núm. 1, 1998.
- Ryan, P. y Büchtemann C.: *The school-to-work transition*, en Schmid G., O'Reilly J. y Schöman K. (eds.), *International handbook of labour market policy and evaluation* Cheltenham, Edward Elgar, 1996.
- Ryan, P.: *Youth employment and training*, trabajo inédito preparado para la OIT, Ginebra, octubre de 1999.
- Ryan, P.: *The school-to-work transition: A cross-national perspective*, *Journal of Economics Literature*, vol XXXIX, marzo de 2001, págs. 34-92.
- Samorodov, A.: *Aging and labour markets for older workers*, OIT, 1999.
- SDC (Organismo Suizo de Desarrollo y Cooperación): «Concepts for gender awareness in vocational training», 2001, del sitio web del SDC: www.vetnet.ch.
- Senate Standing Committee on Employment, Education & Training: *Wanted: Our Future*, Report into the Implications of Sustained High Levels of Unemployment among Young People (15-24 years old), AGPS, Canberra, 1992, págs. 116–117.
- Shri K.C. Pant, Deputy Chairman, Planning Commission, discurso de la *Cumbre Asiática sobre Iniciativa Empresarial y Empleo de los Jóvenes*, el 29 de octubre de 2003.
- Somavia, J. (Director General de la Organización Internacional del Trabajo): «Learning and training for productivity and decent work: Challenges for skills development in the twenty-first century», documento de trabajo de la reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G8, Montreal (Canadá), 25 y 26 de abril de 2002.
- Stratton, L.S.: *Are «involuntary» part-time workers indeed involuntary?*, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, 1996, págs. 522-536.
- Sum, Andrew, Ishwar Khatiwada, Nathan Pond, Mykhaylo Trub'sky, con Neeta Fogg y Sheila Palmal: *Left Behind in the Labor Market: Labor Market Problems of the Nation's Out-of-School Young Adult Populations*, Center for Labor Market Studies, Northeastern University, noviembre de 2002.
- UNESCO, 1999(a): *From Special Needs Education to Education for All*, documento de trabajo, décima reunión del Comité Director, UNESCO, París, 30 de septiembre – 1.º de octubre de 1998. Manuscrito inédito.
- UNESCO, 1999(b): *Welcoming Schools. Students with Disabilities in Regular Schools*, París, UNESCO.
- UNESCO, 2000: *Informe mundial sobre educación*.

Wignaraja, P.: *Employment: Double Burden of Poor Youth in Search of Work and Dignity*, An Issues Paper On Innovative Thinking and Practice in Mobilising Resources for Youth, Education Development Center, Inc, 2002.

Westcott, Martin J.R.: *Investment in training*, documento de trabajo de la reunión tripartita de la OIT sobre el aprendizaje y la formación para un mejor rendimiento y un trabajo decente, Johannesburgo (Sudáfrica), 18 de octubre de 2001.

World Universities Services of Canada (WUSC): *WUSC and Vocational Training*, World University Service of Canada Press Release, 2003.

—: *WUSC in Sri Lanka*, World University Service of Canada Press Release, 2003.

Anexo 1

Cuadros y gráficos

Cuadro A.1 Tasa de desempleo juvenil, países seleccionados, África Subsahariana (último año)

	Tasa de desempleo juvenil			Porcentaje de desempleo juvenil en relación con el desempleo total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Botswana 2000	n.a.	n.a.	n.a.	61,8	58,3	65,5
Etiopía 1999	n.a.	n.a.	n.a.	84,4	79,1	91,2
Mauricio 2000	n.a.	n.a.	n.a.	44,9	50,9	39,5
Namibia 1997	37,0	32,9	41,4	33,4	40,9	n.a.
Sudáfrica 2000	44,2	42,1	46,7	32,3	34,5	30,3

Fuente: OIT, 2003, Indicadores clave del mercado de trabajo, 3.ª edición (CD-ROM).

Cuadro A.2 Tasa de desempleo juvenil, países seleccionados, América Latina y el Caribe (último año)

	Tasa de desempleo juvenil			Porcentaje de desempleo juvenil en relación con el desempleo total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
América Latina						
Argentina 2001	31,8	31,2	32,7	31,4	29,2	34,8
Bahamas 1999	15,8	10,6	22,0	40,0	37,8	41,4
Bolivia 2000	8,5	7,0	10,4	44,6	45,5	43,9
Brasil 2001	17,9	14,6	22,4	48,6	49,9	47,4
Chile 2001	18,8	17,1	22,1	31,7	29,3	36,0
Colombia 2000	36,3	31,9	40,7	40,5	41,4	39,9
Costa Rica 2001	13,4	11,9	16,4	54,4	56,9	51,6
Ecuador 2001	14,8	10,6	20,4	47,5	54,9	43,4
México 2002	4,9	4,5	5,6	47,4	43,8	53,9
Nicaragua 2001	20,0	20,3	19,7	43,8	42,7	45,8
Panamá 2000	29,0	24,7	36,6	46,5	48,2	44,5
Paraguay 2001	13,8	11,7	17,3	51,0	51,3	50,6
Perú 2001	13,2	12,6	13,9	40,0	40,9	39,2
Uruguay 2001	34,2	28,7	41,7	45,0	51,7	40,2
Venezuela 2001	22,6	19,6	27,7	39,9	39,5	40,3
Caribe						
Barbados 2001	23,3	20,8	26,2	36,9	42,4	32,9
Jamaica 1999	34,0	23,9	46,2	52,5	58,0	49,6
Trinidad y Tobago 1999	25,4	21,9	30,9	42,8	44,1	41,6

Fuente: OIT, 2003, Indicadores clave del mercado de trabajo, 3.ª edición (CD-ROM).

Cuadro A.3 Tasa de desempleo juvenil, países seleccionados, Asia (último año)

	Tasa de desempleo juvenil			Porcentaje de desempleo juvenil en relación con el desempleo total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Asia Oriental						
China 2000	3,1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Corea, Rep. de, 2002	8,1	9,9	6,9	25,9	18,6	40,2
Hong Kong (China), 2001	11,3	13,5	9,2	26,3	22,8	33,7
Macao (China), 2001	10,0	14,9	6,5	19,4	18,1	22,2
Mongolia 1998	n.a.	n.a.	n.a.	25,6	23,5	27,5
Asia Sudoriental						
Filipinas 2001	19,0	16,6	22,9	45,6	42,6	49,7
Indonesia 1996	13,4	12,2	15,0	74,8	77,0	72,5
Singapur 2001	n.a.	n.a.	n.a.	22,5	13,7	34,3
Tailandia 2000	6,6	7,0	6,0	49,7	52,3	46,4
Asia Meridional						
Bangladesh 2000	10,7	11,0	10,3	79,4	76,5	84,1
India 1997	n.a.	n.a.	n.a.	52,9	52,9	52,9
Pakistán 2000	13,3	11,1	29,2	49,9	55,9	38,5
Sri Lanka 2000	23,6	19,9	30,9	66,5	75,7	57,8

Fuente: OIT, 2003, Indicadores clave del mercado de trabajo, 3.ª edición (CD-ROM).

Cuadro A.4 Tasa de desempleo juvenil, países seleccionados, Oriente Medio y Norte de Africa (último año)

	Tasa de desempleo juvenil			Porcentaje de desempleo juvenil en relación con el desempleo total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Argelia 1990	38,7	46,2	14,4	66,0	65,0	78,0
Bahrein 1995	12,7	13,2	12,5	75,4	77,6	71,1
Egipto 2000	n.a.	n.a.	n.a.	64,5	64,5	64,4
Marruecos 1999	15,4	15,8	14,6	38,2	39,0	36,3

Fuente: OIT, 2003, Tendencias mundiales del empleo, pág. 65.

Cuadro A.5 Tasa de desempleo juvenil, economías en transición seleccionadas (último año)

	Tasa de desempleo juvenil			Porcentaje de desempleo juvenil en relación con el desempleo total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Bulgaria 2001	38,4	42,0	34,5	21,3	22,0	20,4
Eslovaquia 2002	37,4	38,9	35,5	30,1	31,9	28,0
Eslovenia 2001	16,2	15,3	17,8	30,9	31,0	30,8
Estonia 2001	10,5	22,2	19,1	21,3	20,6	22,1
Hungría 2002	12,6	13,2	11,9	23,7	23,8	23,4
Letonia 2001	20,7	20,2	21,4	18,1	17,5	18,9
Lituania 2001	n.a.	n.a.	n.a.	17,7	20,0	14,4
Polonia 2002	43,9	43,5	44,4	27,5	27,5	25,0
Rep. Checa 2002	16,0	15,1	17,3	24,9	29,5	21,0
Rumania 2001	17,5	17,6	17,4	34,9	34,6	35,2

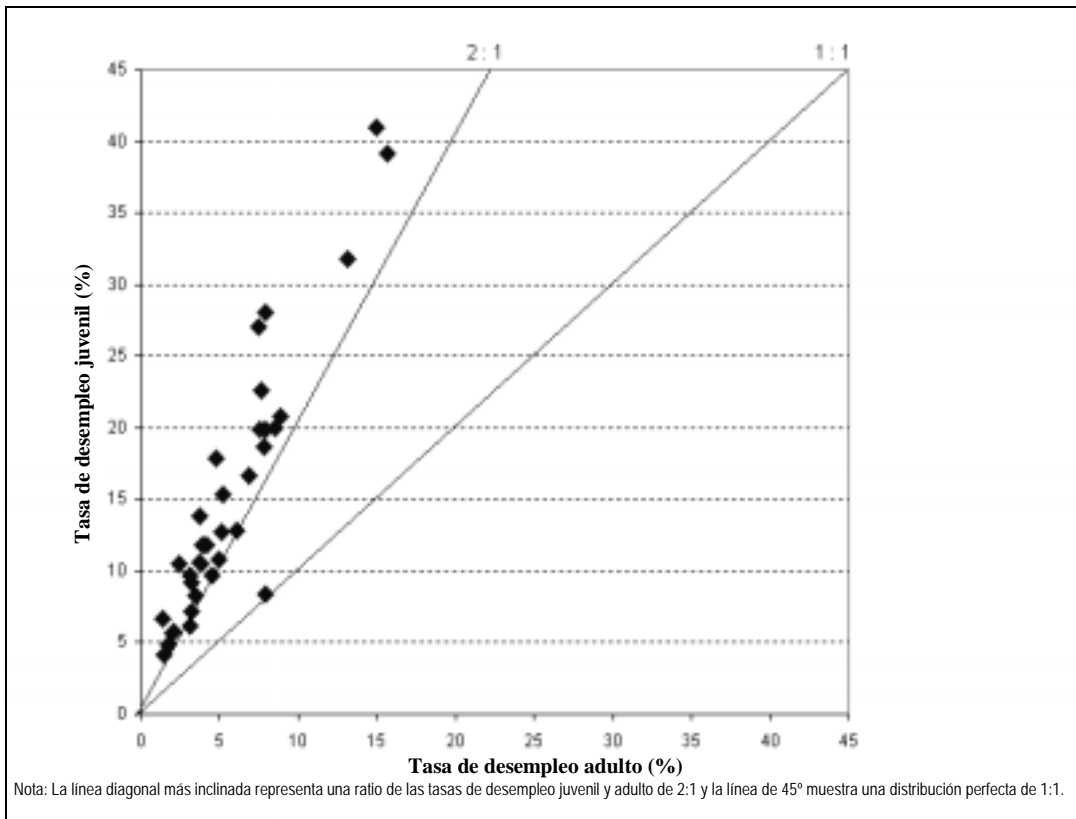
Fuente: OIT, 2003, Indicadores clave del mercado de trabajo, 3.ª edición (CD-ROM).

Cuadro A.6 Tasa de desempleo juvenil, países industrializados seleccionados (último año)

	Tasa de desempleo juvenil			Porcentaje de desempleo juvenil en relación con el desempleo total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Alemania 2002	9,7	11,3	7,9	13,0	14,1	11,5
Bélgica 2002	15,7	16,0	15,2	21,9	24,4	19,3
España 2002	22,2	18,4	27,3	24,6	27,3	22,7
Estados Unidos 2002	12,0	12,8	11,1	32,0	32,5	31,5
Francia 2002	20,2	18,2	22,8	19,8	21,2	18,6
Italia 2002	26,3	22,6	31,4	28,5	30,2	27,0
Reino Unido 2002	11,0	12,9	8,8	32,8	33,6	31,5

Fuente: OIT, 2003, Indicadores clave del mercado de trabajo, 3.ª edición (CD-ROM).

Gráfico A.1 Tasas de desempleo juvenil y adulto, 2002



Fuente: OIT, 2003, Indicadores clave del mercado de trabajo, 3.ª edición.

Anexo 2

Prácticas correctas de los programas o proyectos de formación para jóvenes desfavorecidos (por países)

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania	Albania	Jóvenes con discapacidades físicas	<ul style="list-style-type: none"> -- utiliza un modelo de negocio social -- incluye a la persona en el plan de empleo -- muestra alternativas efectivas al modelo de dependencia de la protección social -- se centra en reducir el estigma social -- aspira específicamente a reintegrar social y profesionalmente a los jóvenes procedentes de instituciones tutelares en la sociedad mayoritaria 	UNICEF
Universidad de Educación Cooperativa	Alemania	Jóvenes en general	<ul style="list-style-type: none"> -- las empresas participan como socios activos en el proceso de enseñanza y formación -- ofrece una alternativa a la enseñanza universitaria tradicional -- es cooperativa en naturaleza -- se confiere gran importancia al emplazamiento en que tiene lugar el aprendizaje, con una rotación entre las fases de prácticas y los estudios en la universidad 	Universidad de Educación Cooperativa
Promoción de la formación profesional en Burkina Faso	Burkina Faso	Hombres y mujeres jóvenes en general	<ul style="list-style-type: none"> -- funciona dentro del sistema de formación existente -- expansión/perfeccionamiento 	Gobierno de Burkina Faso y GTZ
Junta Gestora de la Zona Mamo-Wichi-Hetwin	Canadá	Jóvenes indígenas	<ul style="list-style-type: none"> -- ofrece asesoramiento individual, -- formación previa al aprendizaje y -- colocación de los participantes en aprendizajes -- implica una alianza entre los cuidadores, la familia, los mayores y los iguales de la comunidad 	Aboriginal Employment and Training Board
Apoyo a la Introducción de la Formación Profesional por Alternancia (AIFPA)	Côte d'Ivoire	Jóvenes que abandonan la escuela	<ul style="list-style-type: none"> -- se centra en el principio de la «formación dual» -- utiliza la evaluación basada en las necesidades -- se adopta una política de integración para la formación de mujeres jóvenes 	Gobierno

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Chile Joven	Chile	Jóvenes, sin educación, con bajos ingresos, despedidos, inactivos o que buscan su primer trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -- la formación se adapta al mercado laboral -- el diseño de las actividades se centra en los beneficiarios -- se coordinan esfuerzos entre el Estado, la sociedad civil y el sector corporativo -- se adapta a las motivaciones, necesidades y expectativas de todos los participantes 	Estado central Centros de formación privados
Proyecto de reforma de la enseñanza profesional	China	Jóvenes en general	<ul style="list-style-type: none"> -- aborda el desequilibrio entre la oferta y la demanda -- funciona dentro del sistema de formación existente 	Banco Mundial
Iniciativa Mubarak-Kohl	Egipto	Jóvenes desempleados	<ul style="list-style-type: none"> -- se concentra en zonas rurales -- inicialmente proyectos piloto, pero pueden ampliarse -- implica a los empleadores en la formación para garantizar que ésta refleje las necesidades reales del mercado laboral 	Gobiernos de Egipto y Alemania
Programa de obras públicas	Egipto	Jóvenes de zonas rurales pobres que han abandonado la escuela (casi todos varones)	<ul style="list-style-type: none"> -- imparte formación en el trabajo -- ofrece empleos a corto plazo que conducen a un empleo a largo plazo -- participan muchas partes interesadas 	Gobierno de Egipto
Programas de arte para jóvenes en situación de riesgo	Estados Unidos	Jóvenes que corren el riesgo de caer en bandas	<ul style="list-style-type: none"> -- programa de formación de aprendizaje artístico -- aborda la falta de oportunidades educativas, de material y de recursos y de formación profesional 	Gobierno, instituciones privadas, Americans for the Arts.
Programa de oportunidades para los jóvenes de Baltimore «Conexiones profesionales»	Estados Unidos	Jóvenes social o económicamente vulnerables (30 plazas reservadas para adolescentes con hijos)	<ul style="list-style-type: none"> -- el enfoque aborda sistemáticamente los servicios de jóvenes -- ayuda a los jóvenes a desarrollar una trayectoria profesional individual (basada en sus intereses y puntos fuertes) -- utiliza «asesores laborales» 	Baltimore Office of Employment Development
Proyecto de oportunidades para los jóvenes	Estados Unidos	Jóvenes escolarizados y desescolarizados con bajos resultados en los exámenes finales de los institutos	<ul style="list-style-type: none"> -- ofrece servicios de asesoramiento para el empleo y de colocación -- utiliza un enfoque holístico de la juventud -- aborda obstáculos estructurales 	Pee Dee Community Action Agency, con gobiernos y organismos estatales y locales

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Academia de Comercio	Estados Unidos	Jóvenes que han abandonado el instituto y recién titulados con insuficientes calificaciones	<ul style="list-style-type: none"> -- currículo basado en la competencia -- combina actividades centradas en el trabajo con actividades centradas en la escuela -- busca participantes mediante campañas activas de información 	Chamber Education Foundation
Programa de empleo y formación de jóvenes	Estados Unidos	Jóvenes que corren el riesgo de abandonar el instituto	<ul style="list-style-type: none"> -- asesoramiento profesional y personal individual -- oportunidades de experiencia laboral remunerada unidas a una formación en el lugar de trabajo 	Community Action Agency -- CAA
«Un nuevo día»	Estados Unidos	Mujeres jóvenes en libertad condicional	<ul style="list-style-type: none"> -- ofrece apoyo psicológico, educativo y financiero -- combina aptitudes para la vida y aptitudes laborales -- incluye a la familia y a la comunidad 	Chicago area Project (CAP)
ArtWorks	Estados Unidos	Jóvenes no privilegiados con intereses artísticos	<ul style="list-style-type: none"> -- aborda problemas de financiación -- ofrece sistemas de apoyo (asesoramiento profesional...) -- se centra en desarrollar la excelencia artística y el crecimiento personal 	Arts & Culture Council for greater Rochester
Instituto Antonia Pantoja	Estados Unidos	Jóvenes hispanos que han abandonado oficialmente la enseñanza mayoritaria	<ul style="list-style-type: none"> -- se realiza una evaluación detallada de las necesidades -- se presta especial atención a las aptitudes básicas -- se persiguen metas sociales, personales y profesionales 	Aspira Association Inc
Programa etiope-alemán de enseñanza y formación técnicas y profesionales	Etiopía	Jóvenes sin trabajo de todos los niveles de la enseñanza general	<ul style="list-style-type: none"> -- funciona dentro del sistema de formación existente -- se guía más por la demanda -- llega a más jóvenes 	GTZ
Modernización del sistema de aprendizaje en Guinea	Guinea	Hombres y mujeres jóvenes sin acceso al sistema de enseñanza formal	<ul style="list-style-type: none"> -- utiliza una forma cooperativa de aprendizaje ideada para satisfacer las necesidades sociales y las de la empresa -- funciona dentro del sistema de formación existente 	METPF y el programa de Cooperación Técnica Alemana (GTZ)
Proyecto Baatchit	India	Jóvenes rurales	<ul style="list-style-type: none"> -- introduce las tecnologías de la información y de la comunicación -- potencia la autonomía social y económica de los jóvenes 	Instituto Jiva

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Tercer proyecto de enseñanza técnica	India	Jóvenes rurales, mujeres de tribus	<ul style="list-style-type: none"> -- se centra en las zonas remotas industrial y económicamente subdesarrolladas -- forma a los alumnos para el empleo en esas zonas -- funciona dentro del sistema -- fortalece la capacidad 	Banco Mundial
El Rozgar Yojana del Primer Ministro	India	Jóvenes desempleados con una educación	<ul style="list-style-type: none"> -- combina la formación general con la formación empresarial -- reconoce y aborda la falta de información entre los grupos destinatarios (sensibilización) 	Gobierno
MEADOW: El proyecto de Dharampuri del Plan Internacional MYRADA, Hosur	India	Hombres y mujeres jóvenes; zonas remotas; economía informal	<ul style="list-style-type: none"> -- establece una asociación con la industria local -- ofrece una formación breve, intensiva y pertinente, complementada con formación en tecnologías de la información y de la comunicación 	ONG + industria local
Bharatiya Yuva Shakti Trust	India	Jóvenes desempleados y subempleados	<ul style="list-style-type: none"> -- sistema único de guía profesional (profesor y asesor o consejero profesional) 	Confederation of Indian Industry
Promoción integrada de niños de la calle y jóvenes en situación de riesgo	Kenya	Niños de la calle y jóvenes que corren peligro de quedar al margen de la sociedad mayoritaria	<ul style="list-style-type: none"> -- existe coordinación entre los diferentes proveedores y programas que se dirigen a los jóvenes destinatarios -- hay un enfoque global y completo del problema (político, legislativo, social) 	Gobierno, GTZ
Ciudad de los Jóvenes del ARC	Liberia	Jóvenes que han sido refugiados y que carecen de hogar	<ul style="list-style-type: none"> -- ofrece formación profesional, asesoramiento sobre experiencias traumáticas y concesión de microcréditos -- se ha establecido un centro para jóvenes sin hogar para impartir formación -- ofrece formación junto con servicios de ocio y de salud 	American Refugee Committee
Centro de Empresas de Jóvenes Katutura (KAYEC)	Namibia	Jóvenes que han abandonado la escuela y jóvenes desescolarizados	<ul style="list-style-type: none"> -- se centra en la comunidad -- se concentra en los jóvenes que quieren poner en marcha su propio negocio -- promueve el espíritu empresarial -- integra aptitudes para la vida, aptitudes para el trabajo y dotes de liderazgo 	Organización no gubernamental

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Desarrollo de recursos humanos para la formación comunitaria de personas con discapacidades	Namibia	Jóvenes con discapacidades	<ul style="list-style-type: none"> -- aspira a mejorar la calidad de vida -- incrementa la participación en enseñanza y formación en su comunidad local -- refuerza la capacidad de las organizaciones de personas discapacitadas para participar en el programa de rehabilitación comunitaria 	OIT
Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto	Nigeria	Jóvenes desempleados y los que abandonan la escuela	<ul style="list-style-type: none"> -- vincula la enseñanza y la formación con el lugar de trabajo -- introduce formas innovadoras de abordar las necesidades rurales 	Gobierno de Nigeria
Aprendizaje «4 Oficios»	Nueva Zelandia	Jóvenes desfavorecidos	<ul style="list-style-type: none"> -- formación comunitaria para jóvenes -- es extrapolable con diversos grupos de jóvenes desfavorecidos -- conjuga la formación empresarial con préstamos para microempresas 	Malcam Charitable Trust
Plan de empleo entre Philips y los sindicatos holandeses	Países Bajos	Jóvenes que abandonan la escuela, desempleados	<ul style="list-style-type: none"> -- el proyecto se ha reproducido en otros lugares -- se ofrece apoyo y orientación -- entre los criterios de selección se encuentra la motivación 	Sindicatos holandeses de Philips
Youth-Lead Pacifika	Región del Pacífico	Líderes jóvenes y organizaciones juveniles	<ul style="list-style-type: none"> -- fortalecimiento de la capacidad y desarrollo de calificaciones para garantizar que los jóvenes puedan contribuir al desarrollo nacional 	Ministros de Juventud del Pacífico
Programa de becas de investigación aplicada	Reino Unido	Jóvenes refugiados y solicitantes de asilo	<ul style="list-style-type: none"> -- aborda la falta de crédito disponible -- incluye el desarrollo propio -- involucra a los jóvenes en la planificación de la formación -- ayuda a los jóvenes a desarrollar sus calificaciones para la participación y la «ciudadanía» 	Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership y Princess Trust
FAVOR (Voluntarios de Acción Familiar de Rumania)	Rumania	Huérfanos en edad de ir al instituto	<ul style="list-style-type: none"> -- ofrece formación profesional y asesoramiento -- se proporciona un alojamiento de transición (donde aprenden aptitudes para la vida) -- se dirige a mujeres jóvenes 	Family Care Foundation
Mejora de la educación técnica en Rwanda	Rwanda	Hombres y mujeres jóvenes en escuelas técnicas	<ul style="list-style-type: none"> -- aborda la inadecuación de las aptitudes 	Ministerio de Educación y GTZ

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Centro de Jóvenes «Girasol»	Sarajevo, Bosnia-Herzegovina	Adolescentes «desplazados»	<ul style="list-style-type: none"> -- conjuga actividades profesionales, baile, música y clases de inglés hablado -- los jóvenes aprenden a expresarse a la vez que reciben una formación profesional 	Balkans Relief Mission y Family Care Foundation
Formación profesional para mujeres y jóvenes rurales	Sri Lanka	Jóvenes rurales desempleados, mujeres marginadas	<ul style="list-style-type: none"> -- aborda la falta de correspondencia entre las aptitudes y las aspiraciones -- formación adaptada al mercado, mayor calidad y pertinencia 	GTZ
Programa comunitario de obras públicas	Sudáfrica	«Los más pobres de los pobres», las mujeres y los jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> -- participa la comunidad -- se dirige a aquellos que más pueden devolver a la comunidad 	Gobierno de Sudáfrica
Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda	Uganda	Veteranos de guerra (el 52,8 por ciento menores de 30 años)	<ul style="list-style-type: none"> -- planificación basada en las necesidades -- coordinación: la Junta establece los nexos entre los veteranos desmovilizados y las partes pertinentes -- descentralización -- desarrollo del programa teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres -- compromiso político y gubernamental 	Gobierno + donantes externos
Reintegración y rehabilitación de niños afectados por el conflicto armado	Uganda	Niños que han sido soldados	<ul style="list-style-type: none"> -- programa comunitario en el que la población local participa en las decisiones, en la planificación y en la ejecución -- sensibilización -- nuevas formas de enfocar la formación profesional 	Grupo de trabajo integrado por varios organismos
Formación profesional y técnica orientada a la promoción del empleo	Uganda	Niños que abandonan la enseñanza primaria	<ul style="list-style-type: none"> -- formación profesional guiada por la demanda -- pone a prueba nuevos modelos de formación -- a gran escala (llega a muchos jóvenes) 	GTZ
Programa para promover el bienestar de los niños y los jóvenes en circunstancias difíciles	Uganda	Niños y jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> -- interactúa con todas las partes interesadas en el ámbito de la juventud y la infancia -- fortalece la capacidad local -- involucra a la sociedad civil y al sector privado 	GTZ
Apoyo a la erradicación de la pobreza mediante un gobierno descentralizado y el desarrollo del sector privado	Uganda	Jóvenes desempleados con una educación	<ul style="list-style-type: none"> -- enfoque integrado para abordar el desarrollo del sector privado -- descentralización eficiente del gobierno mediante la promoción del sector privado -- enfoque basado en la población local 	Gobierno de Uganda

Proyecto	País	Grupos destinatarios	Rasgos interesantes/innovadores	Organismos
Proyecto de acción de atenuación de la pobreza	Uganda	Huérfanos, jóvenes con discapacidades y soldados desmovilizados	<ul style="list-style-type: none"> -- ha establecido microproyectos que generan ingresos y empleo -- los proyectos los buscan los propios beneficiarios -- formación para garantizar la sostenibilidad de los proyectos 	Gobierno de Uganda
Política de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial	Zambia	Jóvenes en general	<ul style="list-style-type: none"> -- aborda la productividad en la economía formal e informal -- perspectiva sensible al mercado -- elementos que tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres -- perspectiva nacional 	Gobierno de Zambia Diferentes organismos públicos y privados
Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA)	Zambia	Mujeres jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> -- enfoque global, con actividades sociales y económicas -- formación en aptitudes no tradicionales para las mujeres 	Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA)
Programa de Acción Nacional para Jóvenes	Zambia	Jóvenes desescolarizados con bajo nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> -- amplia participación del Gobierno, los jóvenes, las ONG, el PNUD, la OIT y la comunidad de donantes -- formación profesional que responde a las necesidades locales -- enfoque integrado y holístico para abordar los problemas de los jóvenes: actividades formativas y sociales -- desarrollo de actividades de generación de ingresos para resolver el problema de la financiación 	Gobierno de Zambia con diferentes socios internacionales
Red de Formación y Recursos del Sector Informal	Zimbabwe	Jóvenes desempleados en la economía informal	<ul style="list-style-type: none"> -- combina la formación formal y el desarrollo de empresas informales -- ha desarrollado una red de pequeñas empresas que acogen a los aprendices -- los propietarios de las empresas reciben cierta formación, un apoyo regular y la supervisión de un Asesor de Pequeña Empresa de la Red 	Gobierno de Zimbabwe, GTZ
Proyecto del Comité Holandés sobre el Africa Meridional	Zimbabwe	Jóvenes que abandonan la escuela	<ul style="list-style-type: none"> -- se basa en experiencias que han tenido éxito en otros lugares -- reúne a numerosas organizaciones que participan ya en otras iniciativas de jóvenes -- antes de desarrollar el proyecto se ha realizado una extensa revisión de los problemas de quienes abandonan la escuela (evaluación de las necesidades) 	Comité Holandés sobre el Africa Meridional Norwegian People's Aid

Anexo 3

Prácticas correctas de desarrollo de calificaciones para jóvenes desfavorecidos

Aprendizaje «4 Oficios»: empresas de reorientación profesional y desarrollo de aptitudes	74
Programa de becas de investigación aplicada.....	76
AIFPA	78
«Un nuevo día».....	80
Instituto Antonia Pantoja	82
Programas de arte para jóvenes en situación de riesgo	84
ArtWorks	86
Proyecto Baatchit.....	88
Programa de oportunidades para los jóvenes de Baltimore	90
Bharatiya Yuva Shakti Trust.....	93
Chile Joven	94
Programa comunitario de obras públicas de Sudáfrica.....	97
Plan de empleo entre Philips y los sindicatos holandeses.....	98
Programa de mejora de la enseñanza y la formación (Uganda).....	99
Programa etiope-alemán de enseñanza y formación técnicas y profesionales de Etiopía.....	102
FAVOR (Voluntarios de Acción Familiar de Rumania)	103
Proyecto del Comité Holandés sobre el Africa Meridional	104
Desarrollo de recursos humanos para la formación comunitaria de personas con discapacidades	106
Mejora de la educación técnica en Rwanda.....	107
Programa de la Red de Formación y Recursos del Sector Informal de Zimbabwe.....	109
Promoción integrada de niños de la calle y jóvenes en situación de riesgo.....	111
Introducción de un sistema de cooperación (dual) en educación técnica y formación profesional (Egipto).....	114
Centro de Empresas de Jóvenes Katutura (KAYEC).....	116
Junta Gestora de la Zona Mamo-Wichi-Hetwin	118
MEADOW: El proyecto de Dharampuri del Plan Internacional MYRADA.....	120
Modernización del sistema de aprendizaje en Guinea	121
Programa de Acción Nacional para Jóvenes en Zambia.....	123
Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto de Nigeria	126
Proyecto de acción de atenuación de la pobreza en Uganda.....	128
El Rozgar Yojana del Primer Ministro (India).....	130
Programa para promover el bienestar de los niños y los jóvenes en circunstancias difíciles (Uganda)	131
Formación profesional y técnica orientada a la promoción del empleo.....	133
Promoción de la formación profesional en Burkina Faso.....	136
Programa de obras públicas en Egipto.....	137

Reintegración y rehabilitación de niños afectados por el conflicto armado	138
Rhode Island: Academia de Comercio	140
Centro de Jóvenes «Girasol»	143
Apoyo a la erradicación de la pobreza mediante un gobierno descentralizado y el desarrollo del sector privado	144
Política de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial (Zambia)	146
Tercer proyecto de enseñanza técnica en la India.....	149
Universidad de Educación Cooperativa.....	151
Proyecto de reforma de la enseñanza profesional en China.....	153
Formación profesional para mujeres y jóvenes rurales.....	154
Proyectos de la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes	155
Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania.....	156
Programa de empleo y formación de jóvenes	158
Youth-Lead Pacifika	160
Proyecto de oportunidades para los jóvenes	161
Ciudad de los Jóvenes.....	163

Aprendizaje «4 Oficios»: empresas de reorientación profesional y desarrollo de aptitudes

Nombre del proyecto: Aprendizaje «4 Oficios»

Características del proyecto: Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Aprendizaje para empleos dentro y fuera de la agricultura.
- El programa se puede reproducir allí donde los jóvenes y los grupos desfavorecidos necesiten asistencia y se dispone de un apoyo continuo de organizaciones diversas.

Lugar: Dunedin (Nueva Zelanda).

Contexto y definición de las necesidades:

La investigación ha puesto de manifiesto los problemas del pasado relacionados con los aprendizajes:

- Falta de mecanismos accesibles de crédito.
- Insuficiente desarrollo de aptitudes apropiadas para el mercado.
- Falta de apoyo institucional.
- Apoyo institucional con limitaciones.
- Definición inadecuada de las posibilidades de comercialización, con la consiguiente disparidad entre las necesidades y la oferta de productos y servicios.
- Falta de prácticas de gestión adecuadas, por lo que no es funcional y surgen problemas regulares de flujo de caja, no se mantiene un registro y falta planificación financiera.
- La existencia de unas prácticas de gestión inapropiadas se manifiesta en forma de problemas regulares de flujo de caja, falta de mantenimiento de un registro y ausencia de planificación financiera.
- Inexistencia de control legislativo.
- Falta de una base de datos completa de pequeñas empresas y microempresas con información sobre el segmento relativa, por ejemplo, al número de personas dedicadas a cada actividad, a la duración de esas actividades y al volumen de la inversión.

Objetivos/propósitos: Ayudar a los jóvenes y a los desempleados de larga duración mediante aprendizajes.

Descripción del proyecto y de la metodología:

El proyecto se centra en lo siguiente:

- Gestión del proyecto.
- Préstamos para pequeñas empresas y microempresas.
- Formación empresarial y para el desarrollo de negocios.
- Formación para el mercado y el desarrollo de productos, la publicidad y la promoción.
- Aptitudes para el empleo.
- Fortalecimiento institucional.
- Establecimiento de un Centro de Contabilidad para Pequeñas Empresas y Microempresas.

Los beneficiarios reciben formación de The Youth Skills, del Ministerio de Educación, Desarrollo de Recursos Humanos, Juventud y Deporte. La Unidad de Desarrollo de la Pequeña Empresa, del Ministerio de Comercio, Industria y Asuntos de los Consumidores, ofrece formación empresarial sobre mercados y desarrollo de productos para los jóvenes destinatarios.

Efectos:

- A finales de noviembre de 2002, el programa «4 Oficios» colocó a casi diez aprendices con las empresas de acogida. Existe una lista de espera para futuras colocaciones. Los candidatos para los aprendizajes son seleccionados directamente en las escuelas de secundaria. El programa hizo posibles los aprendizajes al ocuparse de toda la burocracia, la supervisión general y las obligaciones contractuales de las empresas anfitrionas.
- El interés de las autoridades locales demuestra la sostenibilidad política del programa. El compromiso de «4 Oficios» de ayudar a los jóvenes y a los desempleados de larga duración hace que sea significativo desde el punto de vista social.
- La sostenibilidad social del programa es evidente por la financiación y el apoyo continuado de organizaciones privadas.
- El apoyo y las contribuciones hicieron que el programa fuera un éxito. «4 Oficios» despierta el interés de muchos jóvenes de Dunedin y sus alrededores.

Organismo:

Organismo ejecutor: Malcam Charitable Trust.

Financiación: El costo total del proyecto asciende a 4,9 millones de dólares, el 95 por ciento de los cuales provienen de la Unión Europea por vía de los fondos STABEX, mientras que el 5 por ciento restante será financiado por el Gobierno de Santa Lucía.

Contacto:

4 Trades Facilitator,
Robyn Broughton,
P. O. Box 422,
Dunedin,
Teléfono: 03 477 0977
4Trades@malcam.co.nz

Referencias, fuentes:

Global Knowledge Resources http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=635

Ejemplos de éxito en: <http://www.jobsletter.org.nz/cat/cat04.htm>.

Programa de becas de investigación aplicada

Nombre del proyecto: Programa de becas de investigación aplicada.

Características del proyecto:

Resumen: En el Reino Unido, el número de solicitantes de asilo y jóvenes refugiados va en aumento. Muchos de ellos llegan con familia y amigos, mientras que otros viajan solos o con extraños. Algunos creen que su estancia en Gran Bretaña será un recurso provisional, un refugio seguro donde estudiar, trabajar o fundar una familia hasta que puedan continuar sus vidas en su tierra natal. Otros jóvenes no tienen un lugar al que volver. Las investigaciones sobre los refugiados están aún en una etapa inicial y se concentran principalmente en cuestiones prácticas de asistencia. Este estudio contribuye a evaluar cómo pueden ayudar las organizaciones voluntarias a los jóvenes refugiados y solicitantes de asilo a mejorar sus calificaciones y a enriquecer su desarrollo personal, lo cual les hará más fácil sentirse motivados, confiados e independientes y contribuir a la sociedad.

Destinatarios: Jóvenes desfavorecidos y refugiados de entre 14 y 30 años, incluidos aquellos jóvenes que hubieran cometido delitos, que no hubieran logrado los resultados exigidos, que vivieran tutelados o acabasen de abandonar un centro de menores o que estuviesen desempleados.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: El programa desarrolló enfoques innovadores para conseguir que los jóvenes (desfavorecidos y refugiados) pudieran articular sus necesidades y participar en la planificación y la evaluación de los servicios. También promovió el acceso de los jóvenes a unos servicios apropiados.

Lugar: Reino Unido.

Contexto y definición de las necesidades:

Definición de las necesidades: La falta de crédito, conocimientos, calificaciones y formación y la limitación de los sistemas de apoyo eran evidentes en los grupos destinatarios.

Objetivos/propósitos:

- Determinar las causas y los efectos de la exclusión social experimentada por los jóvenes.
- Cubrir las lagunas y las limitaciones del actual suministro de servicios para llegar a los jóvenes excluidos.
- Desarrollar enfoques innovadores que permitieran a los jóvenes articular sus necesidades y participar en la planificación y la evaluación de los servicios.
- Incrementar la conciencia de las necesidades de los jóvenes y mejorar la capacidad de prestación de servicios de las organizaciones para que logran mejores resultados con los jóvenes.
- El Trust se dedica a incorporar a los jóvenes refugiados en sus programas y también a ayudarles a sentirse miembros valorados y bien recibidos en la comunidad.

Efectos:

- El programa llegó a jóvenes de distintos grupos, entre ellos jóvenes con discapacidades, jóvenes de minorías étnicas, jóvenes sin techo, delincuentes juveniles, jóvenes desfavorecidos y jóvenes con problemas de salud mental.
- El programa de investigación aplicada ofreció a los jóvenes oportunidades y dedicó tiempo a un trabajo basado en los problemas.
- Ayudó a los jóvenes a desarrollar sus aptitudes para la participación y la «ciudadanía» y les permitió diversificar sus experiencias e intereses.
- El programa actuó como catalizador del desarrollo organizacional y el aprendizaje en relación con el trabajo conjunto y los nexos entre organismos.
- Facilitó la diversificación y el desarrollo de las calificaciones del personal.

Posibilidades de reproducción: Es posible reproducir proyectos similares en otras regiones para determinar las causas y los efectos de la exclusión social que experimentan los jóvenes y promover la prestación actual de servicios de forma que llegue a los jóvenes excluidos, siempre que se garantice un apoyo financiero apropiado y la participación de los jóvenes.

Organismo: Princes Trust.

Financiación: El programa de becas de investigación aplicada contó con la financiación de numerosas organizaciones de la sociedad civil y de organizaciones multilaterales. Además, la Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership (EYSIP) organizó varias campañas de obtención de fondos para sostener el programa a largo plazo.

Contacto:

Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership,
F/1 54 Timber Bush,
Leith,
Edinburgh
EH6 6QH,
Helen Berry, teléfono: 0131 555 5111.
Correo electrónico: h.berry@youthinclusion.org

Referencias, fuentes:

Global Knowledge Resource: http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=649.

Nombre del proyecto: Apoyo a la Introducción de la Formación Profesional por Alternancia (Appui à l'Introduction de la Formation Professionnelle par Alternance, AIFPA).

Características del proyecto:

Resumen:

- El programa AIFPA se basa en el principio de la «formación dual», según el cual las empresas organizan su formación profesional en cooperación con las escuelas.
- Refuerza las organizaciones profesionales y el desarrollo de estructuras para organizar operaciones conjuntas entre el Gobierno y la industria.
- Antes de poner en práctica el proyecto, se efectuó un estudio del mercado laboral.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- El proyecto adoptó una política de integración para la formación de adolescentes y mujeres jóvenes (de entre 14 y 24 años) que habían abandonado la escuela por razones sociales o económicas.
- Se llevó a la práctica mediante una formación interna y unos aprendizajes.

Lugar: Côte d'Ivoire.

Contexto y definición de las necesidades:

- La investigación ha demostrado que muchos jóvenes de Côte d'Ivoire carecen de calificaciones adecuadas para el mercado de trabajo. Los programas de formación que ofrecen las escuelas no se adaptan a las necesidades del mundo de la empresa, ya que las compañías comerciales e industriales no participan en la formación inicial del personal.
- Por lo tanto, el programa AIFPA se basa en el principio de la «formación dual», según el cual las empresas organizan su formación profesional en cooperación con las escuelas.
- El proyecto está dirigido a la formación de jóvenes de ambos sexos, de Côte d'Ivoire, de entre 14 y 24 años, que hayan abandonado la escuela, por razones sociales o económicas, en primaria o en secundaria.

Objetivos/propósitos:

- El principal objetivo de la iniciativa es ofrecer proyectos de formación a los jóvenes que respondan a las necesidades del mercado laboral y del desarrollo económico del país. En pocas palabras: «enseñarles un oficio».
- El proyecto está en consonancia con los objetivos del Programa Nacional para el Desarrollo de la Enseñanza y la Formación (PNDEF), 1998-2010.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- AIFPA seleccionó a varias empresas preparadas para implantar totalmente el programa de formación «dual», incluida la formación interna.
- Los centros de formación debían estar situados en la misma zona que la empresa o compañía.
- Se seleccionaron como objetivos los siguientes oficios:
 - Mecánicos de automóviles.
 - Supervisores de obras.
 - Agentes administrativos comerciales.
 - Técnicos de equipos informáticos.
 - Técnicos de mantenimiento industrial.

Efectos: (Es difícil de decir por la situación política y económica).

- No obstante, el programa AIFPA debería tener un efecto positivo en los jóvenes, en el sistema de formación profesional y en la industria, al ofrecer:
 - Mejores oportunidades de empleo.
 - Mayor capacidad de los centros de formación.
 - Recursos humanos calificados para satisfacer las necesidades reales del mundo de la empresa.
 - Adaptación y mejora continuas de la calidad de la formación.
 - Aprendices productivos que contribuyen a la recuperación del costo de la formación.

Organismo: El programa AIFPA fue desarrollado por el Gobierno de Côte d'Ivoire en cooperación con el programa de Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Financiación: El proyecto está financiado por:

- El Gobierno de Côte d'Ivoire, que recibió un préstamo del Banco Mundial con el que proporciona profesores y formadores, así como infraestructura escolar.
- El programa de Cooperación Técnica Alemana (GTZ).
- Contribuciones del Fondo de Desarrollo para la Formación Profesional.
- Apoyo de empresas involucradas en el proyecto.

Marco temporal: La duración del proyecto, según los planes, había de ser de 13 años (de 1998 a 2010), pero Côte d'Ivoire ha sufrido una grave crisis política y económica desde septiembre de 2002, lo cual ha tenido también una repercusión importante en el trabajo del proyecto. Alemania retiró a sus expertos de los proyectos en diciembre de 2002. La cooperación se mantiene por una «preparación a distancia», es decir, a través de servicios de asesoramiento brindados por expertos que trabajan en países vecinos, expertos por períodos breves y medidas de formación. La cooperación con Côte d'Ivoire, por lo tanto, consiste ahora en el diálogo y la dirección docente por Internet y por teléfono y en unos servicios de asesoramiento sobre temas específicos como parte de tareas a corto plazo cuando la situación de seguridad lo permite.

Contacto:

AIFPA – GTZ
01 B.P. 7172,
Abidjan 01
Tel.: (225) 22 48 77 21/ 22 48 77 22
Correo electrónico: gtzaifpa@aviso.ci

Referencias, fuentes:

West African Network of Economic and Employment Promotion: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt05.htm>.

Presentación de GTZ en PowerPoint disponible en: <http://www.gtz.de/wbf-estafrika/english/projekt05.htm>.

«Un nuevo día»

Nombre del proyecto: «Un nuevo día», proyecto del área de Chicago (CAP).

Características del proyecto:

Resumen: El proyecto se creó para abordar los problemas de la delincuencia juvenil en algunas de las comunidades más pobres de Chicago. El CAP se concentra en mejorar la calidad de la vida de barrio haciendo hincapié en la solución de los problemas que afrontan los jóvenes y sus familias.

Destinatarios: Mujeres jóvenes, de entre 15 y 24 años, en libertad condicional.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- El proyecto se divide en diferentes componentes y las mujeres jóvenes reciben sistemáticamente formación en cada uno de ellos. Este proceso les proporcionó calificaciones para la vida y el empleo que les permiten mantener sus actividades en situaciones de la vida real.
- El apoyo psicológico, educativo y financiero brindado a las mujeres delincuentes les permitió pasar página y desvincularse del sistema de la justicia penal.

Lugar: Chicago (Estados Unidos).

Contexto y definición de las necesidades:

Definición de las necesidades: La región carecía de oportunidades educativas, material y recursos, sistemas de guía profesional y formación.

Objetivos/propósitos:

- Ayudar a las mujeres jóvenes en libertad condicional a finalizar con éxito ese período y a adquirir aptitudes para la vida y el empleo.
- El programa aborda la creciente preocupación por la necesidad de programas conscientes de las diferencias entre ambos sexos que faciliten la reintegración de las mujeres delincuentes en sus comunidades.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- El proyecto educa e inspira a las mujeres participantes mediante reuniones semanales y excursiones los sábados.
- Dentro del componente de aptitudes para la vida, las participantes aprenden sobre administración del dinero, cuidado personal, nutrición, salud, ejercicio y control del estrés.
- El programa promueve una maternidad positiva al mejorar los conocimientos y las aptitudes de las participantes en relación con el cuidado de los hijos. Las participantes aprenden a atender a las necesidades físicas, evolutivas y emocionales de los niños. Se les hace comprender la importancia de la maternidad y las relaciones entre madres e hijos mejoran.
- En la fase de «renacimiento», las participantes desarrollan la expresión creativa mediante actividades recreativas o artísticas y aprenden a expresar sus emociones de una forma positiva.
- El componente de «fundamento» del programa anima a las participantes a reflexionar sobre acontecimientos importantes que hayan marcado sus vidas. Las jóvenes detectan fuentes de energía y retos existentes en sus vidas y los sitúan en una perspectiva adecuada.
- El componente de «proyecto de futuro» se centra en las oportunidades de enseñanza y de desarrollo profesional y ofrece recursos e información en ambos sentidos. Las participantes descubren intereses, aptitudes y necesidades personales relacionadas con el trabajo que les permiten explorar sus oportunidades profesionales y educativas.

Efectos:

- Después de terminar con éxito el período de libertad condicional, las jóvenes adquieren aptitudes para la vida y para el empleo que las apoyan en la sociedad mayoritaria.
- Se anima a muchas participantes a la expresión creativa y a desarrollar el gusto por las manifestaciones artísticas.

-
- Inculcándoles los principios de la maternidad positiva, el programa cuida de las necesidades físicas, evolutivas y emocionales de las jóvenes participantes.
 - El programa ayudó a las jóvenes participantes a centrarse en las oportunidades educativas y profesionales que ofrece la independencia económica y social.
 - El apoyo psicológico, educativo y financiero que ofrece el programa permitió a las jóvenes delincuentes comprender su situación y desvincularse del sistema de la justicia penal.
 - La creación de varias opciones de empleo para las mujeres jóvenes a través de un sistema completo de formación, que comprendía aptitudes para la vida y para el empleo, garantizó la sostenibilidad social del programa a largo plazo.
 - Posibilidades de reproducción: Es posible reproducir en otras regiones programas similares que se centren en potenciar la autonomía de las mujeres delincuentes para evitar que vuelvan a entrar en el sistema de la justicia penal, siempre que exista un apoyo gubernamental e institucional.

Organismo: El sociólogo Clifford R. Shaw creó el proyecto del área de Chicago (CAP) en el decenio de 1930.

Organismo ejecutor: «Un nuevo día» es un programa de colaboración entre el proyecto afiliado al proyecto del área de Chicago «Los jóvenes como recursos» y la Unidad de Mujeres Delincuentes Juveniles del condado de Cook.

Financiación: El apoyo financiero al proyecto está garantizado a través de numerosas organizaciones no gubernamentales y fundaciones locales.

Contacto:

Chicago Area Project,
200 S. Michigan Ave., Suite #1400,
Chicago, IL 60604
Tel. 312.663.3574, Fax: 312.663.5873
Correo electrónico: Davidw@chicagoareaproject.org

Referencias, fuentes:

Sitio web de Global Knowledge Resources:

http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=642.

Instituto Antonia Pantoja

Nombre del proyecto: Instituto Antonia Pantoja (antes Instituto Alternativo ASPIRA).

Características del proyecto:

Resumen: Ofrecer a los jóvenes educación y un programa de transición de la escuela al trabajo para fomentar el desarrollo sostenible y la autonomía de los jóvenes.

Destinatarios: Jóvenes de entre 15 y 24 años que hayan abandonado oficialmente la escuela pública.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Ofrecer un currículo basado en la mejora de las aptitudes básicas y en el desarrollo de metas sociales, personales y profesionales.

Lugar: Chicago (Estados Unidos).

Contexto, poblaciones y necesidades: Debido al alto índice de abandono escolar en las comunidades de Humboldt Park, Logan square y West town, ASPIRA puso en marcha en 1986 el Instituto Antonia Pantoja (APHS).

Definición de las necesidades:

- Falta de crédito.
- Falta de oportunidades educativas.
- Falta de programas de transición de la escuela al trabajo.
- Falta de formación.
- Sistemas de apoyo limitados.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Una vez los alumnos se incorporan al proyecto, se realiza una prueba de lectura y de matemáticas para evaluar las aptitudes. En función de los resultados, se prepara un programa de cursos para cada estudiante.
- El Instituto Antonia Pantoja ofrece un curso integrado, con un núcleo troncal de matemáticas, ciencias naturales y ciencias sociales. Con estos cursos, los alumnos obtienen unas aptitudes básicas.
- También ofrece cursos opcionales, que ofrecen un conocimiento más profundo del campo correspondiente.
- Se imparte asimismo un curso totalmente distinto de arte, que inicia al alumno en la creatividad y el descubrimiento personal.
- Para mejorar la sensibilización cultural se imparten a los hispanos y portorriqueños cursos de estudios caribeños y latinoamericanos.
- Los alumnos reciben un título oficial del Instituto Antonia Pantoja, que es una institución certificada del Estado.
- Además, presenta a los estudiantes una introducción sobre distintas profesiones y oportunidades diversas para cuando terminen la educación secundaria.

Efectos: Las oportunidades que brinda este programa parten de las aptitudes personales incrementando su motivación interna. Este programa desarrolló las calificaciones de lectura y matemáticas, lo cual mejoró los resultados académicos y ayudó a los estudiantes a conseguir sus objetivos.

El proyecto recibe la ayuda financiera de los *City Colleges of Chicago* a través de su programa alternativo y opcional de educación «Truants'».

Organismo: Aspira Association Inc.

Financiación: El proyecto recibe la ayuda financiera de los *City Colleges of Chicago* a través de su programa alternativo y opcional de educación «Truants'».

Marco temporal: El proyecto comenzó en 1986.

Contacto:

ASPIRA Inc. of Illinois,
2435 N. Western Avenue,
Chicago, IL 60647,
Teléfono: (773) 252-0970,
Fax: (773) 252-0994,
Correo electrónico: info@il.aspira.org

Referencias, fuentes:

Global Knowledge Resources web site: http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=678.

Programas de arte para jóvenes en situación de riesgo

Nombre del proyecto: Programas de arte para jóvenes en situación de riesgo.

Características del proyecto:

Resumen: Programas de prevención para jóvenes en situación de riesgo, que comprenden programas de aprendizaje y de formación.

Destinatarios: Grupo de edad de entre 15 y 24 años. Jóvenes en situación de riesgo.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Programa de formación con aprendizaje artístico.
- La investigación sugiere que los jóvenes cometen vandalismo con los grafitos y se unen a bandas buscando reconocimiento, logros y una forma de expresarse. El arte ofrece una forma diferente de dar salida a esas necesidades.

Lugar: Estados Unidos.

Contexto y definición de las necesidades: Americans for the Arts es la principal organización sin fines lucrativos del país para la promoción del arte en América. Está dedicada a representar y a atender a las comunidades locales creando oportunidades para que todo estadounidense pueda participar y apreciar cualquier forma de arte. Los más de 5.000 miembros institucionales y particulares distribuidos por todo el país se centran en tres objetivos primordiales: 1) incrementar el apoyo de los sectores público y privado al arte, 2) garantizar que todos los niños estadounidenses tengan acceso a una educación artística de alta calidad y 3) reforzar las comunidades a través del arte.

Objetivos/propósitos: Esta iniciativa trata de superar los siguientes obstáculos:

- Falta de oportunidades educativas.
- Falta de material y de recursos.
- Falta de calificaciones.
- Falta de formación.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Los programas de arte para jóvenes ofrecen entornos seguros, estimulantes y constructivos para los jóvenes que carecen de supervisión adulta durante las horas no escolares, aquellas en que son más vulnerables a la violencia de la comunidad y al reclutamiento en bandas.
- Cada vez son más las comunidades que se dan cuenta de que los programas de arte para jóvenes en situación de riesgo ofrecen una alternativa eficaz y más asequible que las detenciones y la prevención policial de la delincuencia.
- Los programas de arte para jóvenes en situación de riesgo son una forma innovadora de abordar la financiación, que implica normalmente una combinación de apoyo local, estatal y federal con inversión privada. Incluye también el esfuerzo de colaboración para encontrar nuevas fuentes de fondos o reorientar la financiación existente. Además, puesto que los programas benefician a la comunidad de muchas formas, ésta los apoya en buena medida.
- El costo por cada participante es tan sólo de 850 dólares al año, frente a los 28.000 por joven de un típico campamento correccional de menores.

Efectos:

- Alrededor del 80 por ciento de los participantes continúan una educación superior, frente a tan sólo el 20 por ciento de los jóvenes de la comunidad que no participan en el programa.
- En los tres años del programa STAR, la delincuencia juvenil disminuyó en un 27 por ciento. Además, entre los jóvenes de entre 11 y 12 años la tasa de comportamientos delictivos reincidentes cayó en un 64 por ciento. Para los jóvenes en situación de riesgo, el absentismo y el fracaso escolar son dos de los síntomas más significativos de futuros comportamientos delictivos, de acuerdo con los estudios del Departamento de Justicia estadounidense.

-
- Los programas de arte llegan a los jóvenes en situación de riesgo y les ayudan a permanecer en la escuela. Esto tiene un efecto profundo tanto en su desarrollo como en sus comunidades, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo entre jóvenes que han abandonado la escuela es un 70 por ciento superior a la de los que terminan la enseñanza secundaria.
 - Los programas de prevención son más eficaces cuando los jóvenes asisten y participan regularmente. Los programas de arte consiguen atraer, estimular y retener incluso a los muchachos más duros. Esos jóvenes, entre ellos miembros de bandas y adolescentes que han pasado por la cárcel, se apuntan a los programas de arte y vuelven de vez en cuando.

La financiación, tanto del Gobierno como de diferentes organizaciones privadas, ha ayudado al programa a conseguir muchos de sus objetivos. Programas similares con un apoyo similar pueden reproducirse en otras zonas y regiones por el bienestar de los jóvenes de riesgo.

Organismos: Instituciones estatales y privadas, *Americans for the Arts*.

Referencias, fuentes:

Global Knowledge Resources web Site:

http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=683.

ArtWorks

Nombre del proyecto: ArtWorks, preparación para el trabajo a través del arte.

Características del proyecto:

Destinatarios: Jóvenes no privilegiados de entre 15 y 24 años.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Este proyecto aspira a formar y educar a los jóvenes a fin de que adquieran calificaciones para el empleo y aptitudes de organización y de conducta mediante el desarrollo de aspectos tales como la puntualidad, la elaboración de un currículum eficaz, la asistencia a entrevistas, el mantenimiento del orden, la finalización del trabajo, la búsqueda de oportunidades profesionales y la capacidad de comunicarse con efectividad.

Lugar: Rochester (Estados Unidos).

Contexto y definición de las necesidades:

Definición de las necesidades: Había:

- pocos puestos de trabajo en el sector formal;
- falta de crédito;
- falta de programas de transición de la escuela al trabajo;
- falta de formación;
- sistemas de apoyo limitados.

Objetivos/propósitos: El proyecto aspira a formar y educar a los jóvenes a fin de que adquieran calificaciones para el empleo y aptitudes de organización y de conducta mediante el desarrollo de aspectos tales como la puntualidad, la elaboración de un currículum eficaz, la asistencia a entrevistas, el mantenimiento del orden, la finalización del trabajo, la búsqueda de oportunidades profesionales y la capacidad de comunicarse con efectividad.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Participan simultáneamente tres grupos de trabajo.
- Cada grupo de trabajo está integrado por un profesor-artista con experiencia docente, un artista asistente de edad igual o superior a los 22 años, y 17 ó 18 aprendices de artistas de entre 14 y 15 años.
- Cada programa dura siete semanas y consiste en: pintura y dibujo, cerámica y escultura cinética movida por el viento.
- Todos los grupos de trabajo tienen un módulo de introducción sobre conceptos artísticos y materiales clave, preocupaciones y procedimientos de seguridad y sesiones en las que se debaten los derechos y las responsabilidades.

Efectos:

- El proyecto ha dado a artistas en ciernes la oportunidad de trabajar con profesores-artistas y aprender técnicas tanto básicas como complejas y otras aptitudes.
- Tienen acceso a sesiones semanales que les ofrecen una formación diversa en aptitudes para mejorar su vida tales como la preparación de entrevistas, la comunicación efectiva, la redacción de un currículum vitae y la elaboración de carpetas de trabajos.
- El principal aspecto de este programa es hacer que los artistas comprendan la importancia de mejorar su plan profesional y de poseer una ética de trabajo positiva.
- Esta formación no sólo desarrolla la excelencia artística de los artistas, sino también su crecimiento personal.

Posibilidades de reproducción: Con poco esfuerzo por parte de las instituciones privadas y de los gobiernos locales, se puede reproducir con éxito este modelo para promover a los estudiantes con talento artístico.

Organismos: The Arts Council, en una empresa mixta con Lewis Street Centre y el Dr. Freddie Thomas Learning Centre, inició ArtWork.

Financiación: La ciudad de Rochester y la Gleason Foundation.

Contacto:

Arthur Brown,
Arts in Education Director,
Arts & Cultural Council for Greater Rochester, Inc.,
277 North Goodman Street,
Rochester,
NY 14607,
Teléfono: (585) 473-4000, Ext. 205,
Fax: (585) 473-4051,
Correo electrónico: ABrown@artsrochester.org.

Referencias, fuentes:

Sitio web de Global Knowledge Resources:
http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=684.

Proyecto Baatchit

Nombre del proyecto: Proyecto Baatchit.

Características del proyecto:

Resumen: Un programa de formación profesional combinado con un módulo completo sobre planificación profesional y desarrollo de aptitudes empresariales diseñado para jóvenes de zonas rurales.

Destinatarios: Jóvenes de ambos sexos, de entre 15 y 24 años, que viven en pueblos rurales.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Baatchit ofrece a las mujeres y a los hombres jóvenes del campo una formación profesional que facilita el acceso a la información, la comunicación, el entretenimiento y las oportunidades socioeconómicas.
- Al promover la introducción de la tecnología avanzada y dar acceso a los recursos, trata de dotar de autonomía a los jóvenes, tanto en el plano social como en el económico, y de promover a la vez la importancia del patrimonio y de los valores culturales.

Lugar: India (varios pueblos sin especificar).

Contexto y definición de las necesidades: La investigación demostró que había pocos puestos de trabajo en el sector formal en las zonas rurales y los jóvenes mostraban una falta de calificaciones y de formación y un acceso limitado o inexistente a las tecnologías de la información y de la comunicación, que se sumaba a las condiciones económicas de pobreza prevalecientes en los pueblos.

Objetivos/propósitos: Fomentar la autonomía de los jóvenes rurales desarrollando sus calificaciones tecnológicas para empleos en el mercado laboral.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Para atender a las necesidades de los habitantes de los pueblos, el equipo de Baatchit desarrolló un programa de formación profesional que incluía elementos tales como la orientación profesional, el perfeccionamiento de las calificaciones, la promoción de los talentos latentes y el desarrollo de las aptitudes empresariales.
- El componente de orientación profesional creó una sensibilización entre quienes buscaban empleo sobre las opciones profesionales disponibles, las vacantes de empleo y cómo afrontar las entrevistas.
- Se ofrecía también asistencia para una colocación adecuada.
- Los programas de formación profesional se centraban en perfeccionar las calificaciones y promover los talentos latentes e incluían cursos sobre informática básica, costura, filmación en vídeo, estética e inglés oral.
- Al desarrollar las aptitudes empresariales, diversos expertos ofrecieron a los habitantes de los pueblos lecciones para determinar las distintas vías de las oportunidades de empleo por cuenta propia, la asistencia a los clientes y la fijación efectiva de precios.

Efectos:

- Aunque a los primeros cursos sólo asistieron varones, Baatchit hace hincapié también en la importancia de brindar formación a las muchachas para desarrollar su talento empresarial y su autonomía socioeconómica.
- El equipo del proyecto quedó impresionado por las calificaciones tecnológicas adquiridas por los jóvenes de los pueblos mediante programas audiovisuales de formación en un breve intervalo de tiempo.
- Además de mejorar su confianza en sí mismos, la calificación obtenida gracias al programa de formación ha incrementado sus perspectivas de independencia económica.

-
- El programa encontró obstáculos durante su ejecución debido a la falta de infraestructura, a los frecuentes cortes de energía y a las dificultades orográficas. Además, la ejecución y los efectos del programa se vieron restringidos por la disponibilidad de recursos.

Deficiencias:

- La resistencia al cambio de opiniones y la política de castas fueron algunas de las barreras psicosociales que dificultaron la ejecución del programa.
- La ausencia de un nivel mínimo de educación volvió la formación profesional ineficaz.
- La visible falta de responsabilidad y de capacidad de afrontar riesgos de los jóvenes rurales supuso un impedimento para cultivar el talento empresarial.

Posibilidades de reproducción: Aunque los beneficios potenciales del programa eran grandes, las limitaciones e impedimentos afrontados al introducir el programa en las comunidades de jóvenes rurales fueron insignificantes. No obstante, se cree que programas similares de enseñanza y generación de empleo podrían reproducirse en otras zonas rurales, siempre que se estudiaran previamente y se superasen limitaciones tales como el nivel mínimo de educación, la falta de infraestructura, las barreras psicosociales y la falta de espíritu empresarial de los jóvenes de zonas rurales.

Organismo: «Baatchit» es un proyecto de Media Lab Asia, dirigido e investigado por el Instituto Jiva.

Financiación: El programa está financiado mediante asistencia institucional y apoyo comunitario.

Contacto:

Jiva Institute, Jiva Marg, Sector-21B,
Faridabad, HY 121001 India
Teléfono: 91-129-5431198, 5429640,
Fax: 91-129-5295547, 5296174,
Correo electrónico: earthone@jiva.org

Referencias, fuentes:

http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=696.

Programa de oportunidades para los jóvenes de Baltimore

Nombre del proyecto: Programa de oportunidades para los jóvenes de Baltimore «Conexiones profesionales».

Características del proyecto:

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Ayuda a los jóvenes (de entre 16 y 24 años) que han abandonado la escuela y que son social o económicamente vulnerables a encontrar un empleo a largo plazo, mediante una combinación de formación profesional y aprendizaje centrado en el trabajo.
- «Conexiones profesionales» ha creado un enfoque sistémico para abordar los servicios de juventud, que ofrece un amplio abanico de actividades y recursos coordinados y ayuda a cada joven a trazar y a negociar su camino profesional.

Lugar: Baltimore (Estados Unidos).

Contexto y descripción de las necesidades:

- «Conexiones profesionales» está concebido para ayudar a los jóvenes que han salido de la escuela con edades entre los 16 y los 18 años y que, o bien han abandonado la escolarización, o bien han terminado el instituto pero se encuentran con barreras (sociales o económicas) para acceder a un empleo.
- El sistema de oportunidades para los jóvenes de Baltimore se apoya en un concepto de desarrollo de la juventud que reconoce los puntos fuertes y los talentos de cada joven y construye a partir de ellos. Se utilizan planes profesionales que reflejan los intereses, las habilidades y las aptitudes únicas de cada persona.
- A cada joven se le asigna un «asesor laboral», que trabaja con él para elegir los servicios de apoyo en materia de educación, formación profesional y asuntos personales más apropiados entre una amplia gama de opciones.
- La experiencia laboral o las prácticas permiten a los alumnos aplicar las aptitudes para la vida que aprenden en su clase semanal y, a su vez, la experiencia laboral conforma el currículo de la clase de aptitudes para la vida.

Objetivos/propósitos:

- El propósito del proyecto «Conexiones profesionales» del programa de oportunidades para los jóvenes de Baltimore es incrementar la empleabilidad a largo plazo de los jóvenes de la zona de Baltimore, creando un enfoque sistémico para abordar los servicios de juventud, ofreciendo un amplio espectro de actividades y recursos coordinados y ayudando a cada joven a trazar y a negociar su propio camino profesional.
- Toda la comunidad, padres, instituciones confesionales, escuelas locales, asociaciones de vecinos y los propios jóvenes participan en la preparación, la orientación y el mantenimiento del programa.
- La colocación laboral y la transición después de la enseñanza secundaria es el objetivo para todos los jóvenes con el compromiso de un seguimiento a largo plazo de «Conexiones profesionales».

Descripción del proyecto y de la metodología:

- El proyecto ofrece una formación profesional en áreas tales como:
 - Reparación de equipos informáticos.
 - Construcción.
 - Paisajismo.
 - Técnico de biotecnología.
 - Técnico sanitario con calificaciones múltiples (auxiliar de enfermería, electrocardiograma, toma de muestras, reanimación cardiopulmonar).

Aprendizaje centrado en el trabajo:

- Los jóvenes reciben 30 horas de experiencia laboral remunerada, ya sea en el sector privado o en el sector público.
- Los sueldos se pagan con una beca.
- Su intención es impartir aptitudes previas al empleo más que calificaciones ocupacionales. Sin embargo, los lugares de empleo realizan un esfuerzo concertado por destinar a los estudiantes a todas las áreas de su negocio.
- El encargado del caso visita el lugar de trabajo varias veces por semana y, a partir de esas sesiones, determina qué aptitudes básicas necesitan refuerzo. El encargado del caso ejerce de tutor sobre el participante en lo que respecta a las aptitudes necesarias. Por lo tanto, el currículo de formación para la vida se revisa constantemente con el fin de abordar las situaciones de la vida real que los jóvenes afrontan en su trabajo.
- Además de la variedad de cursos académicos y oportunidades de formación profesional disponibles, los jóvenes tienen también acceso a cursos de informática básica, seminarios de preparación para el trabajo, asesoramiento particular y en grupo, apoyo de salud mental y física, aptitudes para la vida, clases de cuidado de los hijos, tutoría, resolución de problemas, mediación de iguales y un gran número de actividades recreativas, de enriquecimiento cultural y de desarrollo del liderazgo.
- El *Youth Practitioners Institute* brindará a todos los jóvenes especialistas en desarrollo que trabajarán en este sistema currículos de formación completos. Tras finalizar la formación, el personal recibirá un certificado de trabajador juvenil y se le proporcionará un desarrollo profesional coherente y constante. El Instituto ofrecerá también a los jóvenes la oportunidad de explorar el trabajo con jóvenes como una posible profesión y abrirá una vía para que adquieran los credenciales y las aptitudes que les conduzcan a un puesto de trabajo dentro del sistema.

Otros aspectos:

- La Baltimore Development Corporation y la Baltimore Workforce Investment Board han comprometido su apoyo para ofrecer oportunidades y orientación para el programa de jóvenes.
- Se han establecido colaboraciones con los empleadores.
- Unos vínculos fuertes con el desarrollo económico garantizan que la formación ocupacional ofrecida a los jóvenes refleja las perspectivas de empleo existentes.
- Se han creado Juntas de Asesoramiento de la Comunidad para que hagan sus aportaciones y sus recomendaciones a los centros y a los centros satélites, estudien los resultados y promuevan la rendición de cuentas.
- Trabajando con el sistema escolar, se implantará un sistema de aprendizaje alternativo ampliamente expandido para detener la ola de abandono escolar y reanudar la conexión de los jóvenes en situación de riesgo y fuera de la escuela con los jóvenes inmersos en el sistema académico.

Efectos: Nueve jóvenes han obtenido su Diploma de Equivalencia General (GED) y otros 30 asisten a clases. Treinta y cuatro jóvenes están empleados en puestos de trabajo no subsidiados y permanentes. Dieciocho de esos puestos se obtuvieron a través de los lugares donde habían obtenido antes una experiencia laboral.

Organismo: Office of Employment Development (OED), Baltimore.

Financiación: Estatal (debido a una subvención estatal adicional de 40.000 dólares de los Estados Unidos, se han reservado 30 plazas para adolescentes con hijos).

Marco temporal: Establecido en noviembre de 1999.

Contacto:

1510 West Lafayette Avenue
Lafayette Square,
Poppleton
Baltimore City

Referencias, fuentes: Del «Final Report for the Out-of-School Youth Demonstration», mayo de 2000, presentado al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos por Social Policy Research Associates en Brandeis University.

http://www.oedworks.com/youthserv/youth_opp.htm.

Bharatiya Yuva Shakti Trust

Nombre del proyecto: Bharatiya Yuva Shakti Trust.

Características del proyecto:

Resumen: Ayudar a los beneficiarios a poner en marcha o desarrollar sus propios negocios.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: La característica más notable del Trust es que proporciona a cada beneficiario un guía profesional, en una relación de «uno a uno», según la tradición del guru-shishya.

Lugar: India.

Contexto, población y necesidades:

Destinatarios: Jóvenes desempleados de entre 18 y 35 años.

Objetivos/propósitos: Aspira a ayudar a los desempleados o subempleados de entre 18 y 35 años a poner en marcha o desarrollar sus propios negocios.

Descripción del proyecto y de la metodología: Se ofrece a cada beneficiario un guía profesional con un planteamiento de «uno a uno» de acuerdo con la tradición del guru-shishya, según la cual el maestro no sólo enseña, sino que también guía y ayuda al discípulo a desarrollarse. El guía ofrece asesoramiento profesional, mantiene un contacto regular con las empresas, supervisa los progresos y ayuda a afrontar los problemas de las unidades económicas asistidas y a su desarrollo.

Efectos: Desde que comenzó, este programa ha ayudado a más de 450 unidades de negocio que emplean a más de 1.540 personas en Delhi, Haryana, Chennai, Hyderabad y Pun.

Organismo:

Organismo ejecutor: Confederation of Indian Industry.

Financiación: El apoyo adopta varias formas, tales como donaciones, patrocinio de eventos, asistencia profesional y guía profesional sobre una base puramente voluntaria.

Marco temporal: Iniciado en abril de 1990.

Referencias, fuentes: OIT, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, documento de trabajo núm. 8: Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India, de Amit Mitra, 2002.

Chile Joven

Nombre del proyecto: Programa «Chile Joven» para la formación ocupacional de los jóvenes.

Características del proyecto:

Resumen: Desde comienzos de la década de los noventa, se ha expandido rápidamente por varios países latinoamericanos un programa de formación ocupacional dirigido a jóvenes afligidos por el desempleo estructural y un elevado riesgo social. El modelo inicial se puso a prueba y sistematizó en Chile con el nombre de «Chile Joven».

Destinatarios:

- jóvenes de bajos ingresos;
- preferiblemente de entre 16 y 24 años;
- despedidos, subempleados, inactivos o en busca de su primer empleo;
- que no han recibido ningún tipo de educación, salvo cursos nocturnos.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- La formación se ajusta a las necesidades del mercado laboral.
- La implantación de la formación es flexible, descentralizada y se regula por los mecanismos del mercado (véase el contexto y la definición de las necesidades).
- El diseño de las actividades se centra en los beneficiarios (aptitudes profesionales, pero también desarrollo personal).
- Se coordinan los esfuerzos entre el Estado, la sociedad civil y el sector empresarial (implantación + descentralizada).
- Adaptación a las motivaciones, necesidades y expectativas de los participantes.

Lugar: Chile. Las zonas geográficas se seleccionan según los indicadores de pobreza y de empleo. Se ha reproducido en otros países latinoamericanos.

Contexto y definición de las necesidades:

Contexto: El modelo de desarrollo de América Latina ha pasado de un modelo proteccionista y de sustitución de las importaciones a un modelo abierto que lucha por lograr una competitividad internacional. Los efectos de este cambio en el mercado laboral y en el empleo juvenil han sido muy serios. Los jóvenes latinoamericanos, y en especial los que cuentan con una formación insuficiente o inadecuada y proceden de estratos socioeconómicos inferiores, zonas rurales o minorías étnicas, no encuentran opciones reales para acceder al mercado laboral o a la sociedad en general, poniendo en entredicho la igualdad y la estabilidad social. En este contexto, las políticas dirigidas a promover la formación y el empleo se hacen esenciales.

Definición de las necesidades: Al principio del proyecto, el 13 por ciento de los chilenos de entre 15 y 24 años estaban desempleados, subempleados o fuera de la educación formal. Puesto que coincidió con un período de importante crecimiento económico en Chile, el programa asumió que la principal causa del desempleo era que se carecía de las calificaciones que demandaba el mercado.

El programa responde a los signos objetivos de la demanda en el mercado laboral. Las instituciones de formación buscan los nichos de mercado y si no hay demanda, no hay formación.

Objetivos/propósitos: El objetivo general del programa es mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los beneficiarios jóvenes de familias de bajos ingresos, así como contribuir a la integración social (como trabajadores o como alumnos) de esos jóvenes que a menudo están marginados.

Objetivos específicos:

- Lograr que los participantes jóvenes adopten una actitud positiva hacia el trabajo, hacer efectivo su acceso al empleo.
- Impartir a los jóvenes una semicalificación técnica en un oficio para facilitar su colocación.

-
- Generar una oferta de formación técnica acorde con las necesidades de las compañías y de las empresas.

Descripción del proyecto y de la metodología:

Acciones que se han llevado a cabo y modo:

- El órgano gestor ofrece información indicativa sobre el mercado de trabajo.
- Los Organismos Técnicos de Empleo y Capacitación (OTEC) identifican las salidas profesionales, que determinan los cursos que se ofrecen.
- La formación va más allá de la mera provisión de calificaciones ocupacionales específicas.
- La parte ocupacional de la formación tiene un elevado contenido práctico.
- Se incorporan calificaciones cuyo objeto es desarrollar la comunicación, las relaciones personales, la autoestima y las aptitudes de información.

Actividades y calificaciones:

El programa Chile Joven incluye cuatro subprogramas:

1. Formación y experiencia ocupacional en una empresa: orientado a una formación para un empleo dependiente.

Actividades: fase lectiva + prácticas.

Calificaciones: formación técnica + aptitudes sociales y ocupacionales.

Servicios de apoyo: seguro médico de accidentes laborales, subsidio de transporte, dietas o contrato laboral.

2. Formación alternada (dual): esta variante alterna la formación en una escuela técnica y en una compañía o empresa, con un contrato de trabajo.

Actividades: enseñanza teórica + formación en una empresa.

Calificaciones: educación básica, formación técnica, formación en la empresa.

Servicios de apoyo: el alumno disfruta de todas las prestaciones previstas en la legislación laboral.

3. Formación para el trabajo independiente (25 por ciento de los beneficiarios): este curso se dirige a los trabajadores por cuenta propia.

Actividades: formación en un oficio + formación técnica (fase lectiva) seguidas de asistencia técnica para poner en marcha un proyecto.

Calificaciones: formación en administración (contabilidad, cálculo de costos, marketing, etc.).

Servicios de apoyo: los alumnos deben preparar un proyecto que se financiará con una red de asistencia crediticia).

Además, tienen cobertura médica contra accidentes laborales, un subsidio de transporte y unas dietas mientras dura la fase de asistencia técnica.

4. Formación ocupacional (FOSIS): programa dirigido a jóvenes en situación de marginalidad extrema.

Actividades: formación en un oficio + formación en el trabajo (fase lectiva) seguidas de una experiencia laboral protegida en una empresa.

Calificaciones: desarrollo de actitudes, comportamientos y habilidades psicológicas y sociales.

Servicios de apoyo: seguro médico contra accidentes laborales, subsidio de transporte y dietas durante las prácticas, en las que no tienen contrato de trabajo.

Efectos: Entre 1991 y 1999: 170.000 beneficiarios.

El modelo se ha reproducido ya en diferentes países, tales como Argentina (1994), Colombia, Perú, Uruguay (1994).

Entre las dificultades para evaluar los programas de formación ocupacional en América Latina figuran: deficiencias en los sistemas de información estadística de los países, dificultad para reunir información válida y fiable sobre la población destinataria (y luego para evaluar los resultados alcanzados) y la aplicación relativamente reciente de las prácticas de evaluación de los estudios en la región.

En Argentina, el mismo modelo de programa ha dado los resultados siguientes:

- La incidencia del programa en los ingresos fue estadísticamente significativa para los varones jóvenes y para las mujeres adultas (pero no para los varones adultos ni para las mujeres jóvenes).
- La incidencia prevista del programa sobre el empleo sólo fue estadísticamente significativa para las mujeres adultas.

Dificultades:

- Escasa experiencia de los OTEC para «leer» la demanda.
- Dificultades para trasladar los perfiles requeridos a los programas de formación.
- Intervalos entre la «lectura» de la demanda y el comienzo de los programas de formación.
- Falta de innovación en la formación (se utilizan los mismos programas).
- Este tipo de programa requiere un entorno vigoroso de crecimiento económico y de creación de empleo en el sector formal.

Organismos: El Estado central asume la responsabilidad del diseño, la supervisión, el control técnico y la financiación de los programas a través del servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), perteneciente al Ministerio de Trabajo, y del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), vinculado al Ministerio de Planificación.

El programa lo ponen en práctica operadores privados que reciben fondos, a través de concursos públicos, y los llamados Organismos Técnicos de Empleo y Capacitación (OTEC).

Las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) ofrecen información sobre el programa y matriculan o localizan a los jóvenes para los cursos.

Financiación: Fondos públicos + empleadores.

Marco temporal: Programa iniciado en 1999.

Referencias, fuentes:

Programmes for the training and employment of young people in Latin America, documento, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) <http://ilo.law.cornell.edu/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/poldevin/index.htm>

Job training Programmes: The Cases of Chile Joven and Argentina Proyecto Joven, Cristian Aedo I., preparado para el seminario sobre protección social para los pobres de Asia y América Latina, 21-25 de octubre de 2002. http://www.adb.org/Documents/Events/2002/SocialProtection/aedo_presentation.pdf.

Programa comunitario de obras públicas de Sudáfrica

Nombre del proyecto: Programa comunitario de obras públicas de Sudáfrica.

Características del proyecto:

Resumen: El programa aspira a reducir el desempleo, educar y formar a los beneficiarios, crear, rehabilitar y mantener bienes físicos y fortalecer la capacidad de las comunidades.

Destinatarios: Los «más pobres de los pobres», las mujeres y los jóvenes.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Diseño e implantación de un programa global nacional para el empleo y el desarrollo económico.

Lugar: Sudáfrica.

La mayoría de los proyectos de este programa se asientan en algunas de las zonas más empobrecidas del país y tratan de ofrecer oportunidades de empleo a sus habitantes. Los principales beneficiarios de los recursos del programa se encuentran en Eastern Cape, KwaZulu-Natal y Northern Province, donde viven la mayoría de los pobres del país.

Contexto y definición de las necesidades: El programa comunitario de obras públicas de Sudáfrica, lanzado en agosto de 1994, es el mayor componente del Programa Nacional de Obras Públicas de Sudáfrica.

Selección de los grupos destinatarios: El mandato del programa comunitario de obras públicas de Sudáfrica es ayudar a los «más pobres de los pobres», a las mujeres y a los jóvenes, aunque no se han establecido cuotas. No obstante, las mujeres constituyen el 41 por ciento de los trabajadores y los jóvenes (de entre 16 y 25 años) el 12 por ciento. Las mujeres, sin embargo, a pesar de ser las principales destinatarias, tenían menos posibilidades de obtener un empleo con el programa, lo cual pone de manifiesto las dificultades prácticas de llegar realmente a los destinatarios, no sólo por la necesidad de tener en cuenta las normas sociales y la dinámica de unas comunidades tradicionalmente patriarcales, sino también porque quienes más pueden contribuir al programa por sus calificaciones y experiencia son quienes más posibilidades tienen de beneficiarse del mismo.

Objetivos/propósitos: Sus principales objetivos son reducir el desempleo, educar y formar a los beneficiarios, crear, rehabilitar y mantener bienes físicos y fortalecer la capacidad de las comunidades.

Descripción del proyecto y de la metodología: El programa comprende 599 proyectos.

Efectos: Se estima que el programa creó al menos 1.430.000 días de trabajo, con un costo de 134 millones de rands (aproximadamente 15-20 dólares de los Estados Unidos por día de trabajo, dependiendo del tipo de cambio empleado).

El trabajo fue principalmente a corto plazo, con sólo un ocho por ciento de los trabajadores empleados durante más de ocho meses.

Factores clave de éxito y sostenibilidad: En términos de normas de diseño técnico y calidad de la infraestructura física realizada, se consideró que el programa comunitario de obras públicas de Sudáfrica había superado cualquier proyecto que hubieran encontrado los miembros de la OIT de un equipo de evaluación en más de 30 países en desarrollo.

Referencias, fuentes: Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT) Harare (Zimbabwe) 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pps14.doc>

Plan de empleo entre Philips y los sindicatos holandeses

Nombre del proyecto: Plan de empleo entre Philips y los sindicatos holandeses.

Características del proyecto:

Destinatarios: Jóvenes que han abandonado la escuela, desempleados.

Lugar: Países Bajos.

Descripción del proyecto y de la metodología: Philips ofrece a los que abandonan la escuela una experiencia laboral durante un año. La empresa ha estado proporcionando plazas de experiencia en el trabajo equivalentes al 1 por ciento de los puestos de trabajo regulares y ese porcentaje creció al 2 por ciento en 1996 (con la participación de 800 desempleados).

Esta experiencia laboral incluye también una formación educativa individual orientada, formación en el trabajo, prácticas en producción y formación general.

Efectos: Hasta el año 2000, más de 7.500 desempleados habían participado en el programa en Holanda.

El índice de éxito es alto, ya que un 80 por ciento de los participantes encuentran un empleo remunerado (la cuarta parte de los cuales en Philips). La mayoría se colocan en empresas de pequeña y mediana escala.

Algunas características de este proyecto se han reproducido en Zimbabwe.

Factores clave de éxito y de sostenibilidad:

- La elección de los participantes (por ejemplo, la motivación).
- La calidad de la experiencia laboral (adaptación al mercado de trabajo local y disponibilidad de supervisión y formación suficientes).
- El apoyo y la orientación proporcionados.

Referencias, fuentes: Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT) Harare (Zimbabwe), 2000. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>.

Programa de mejora de la enseñanza y la formación (Uganda)

Nombre del proyecto: Programa de mejora de la enseñanza y la formación de la Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda (parte del programa general de desmovilización de veteranos de dicha Junta).

Características del proyecto:

Resumen: En 1992, se puso en marcha un Programa de Desmovilización y Reintegración (reducción de plantilla) y se creó una organización especial, la Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda, para gestionar el programa del Gobierno de asistencia a los combatientes desmovilizados. El reconocimiento de la importancia de la formación de los ex combatientes para el empleo condujo al Programa de Mejora de la Enseñanza y la Formación de 1993.

Destinatarios: Veteranos de guerra, el 52,8 por ciento de ellos menores de 30 años.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Planificación según necesidades: Destaca la importancia de la investigación y de la información en el diseño, el seguimiento y la evaluación del proyecto (véase OIT). No obstante, esta capacidad de efectuar el seguimiento y la evaluación podría verse limitada por la falta de medios (véase Byamukama).
- Coordinación: La Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda facilita los vínculos entre los veteranos desmovilizados y otros organismos y departamentos gubernamentales de trabajo y educación, posibles empleadores, ONG e instituciones de formación (por ejemplo, asesoramiento sobre cómo y dónde conseguir un crédito) (véase OIT).
- Descentralización: La coordinación central se equilibra con la delegación de la autoridad ejecutora a las comunidades (oficinas de veteranos de distrito). Las oficinas fuera de la sede permiten i) que los beneficiarios tengan un acceso más fácil a los beneficios del programa y ii) que el Gobierno consiga que el programa responda mejor a las necesidades locales (Banco Mundial).
- Desarrollo del programa teniendo presentes las diferencias entre ambos sexos: La Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda ha empleado a un especialista en cuestiones de género para elaborar el programa (véase OIT). Sin embargo, no todos los aspectos del programa se aplican tomando en consideración las diferencias entre los sexos (el asesoramiento sobre situaciones traumáticas y los programas de formación, por ejemplo, no las tienen en cuenta).
- Compromiso político y gubernamental (véase OIT + Banco Mundial).

Lugar: Uganda.

Contexto y definición de las necesidades:

Contexto:

- El grupo etario de 14 a 25 años, considerado como «joven» por las Naciones Unidas, representa hasta el 20 por ciento de la población total de Uganda. Muchos de ellos, especialmente los ex combatientes, están desempleados.
- La falta de calificaciones fue considerada en general como el principal obstáculo para la reintegración económica de los veteranos.
- De los jóvenes empleados, más del 70 por ciento trabaja en el sector agrícola.
- Importante migración urbana.
- La guerra ha interrumpido la educación de los jóvenes.

Selección de los grupos destinatarios:

- Aunque este programa es para todos los veteranos, la mayoría de ellos (52,8 por ciento) tienen menos de 30 años.
- El programa se dirige a los veteranos con una formación académica anterior mínima (según Byamukama algunos veteranos han sido rechazados por esta razón).

-
- Inicialmente, se estimó que el 3 por ciento de los ex combatientes estaba discapacitado. En la tercera fase del proyecto, se ha revisado la estimación considerando que un 15 por ciento son combatientes discapacitados y con enfermedades crónicas. No se ha creado, sin embargo, un programa específico para los ex combatientes discapacitados.

Definición de las necesidades: La Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda ha realizado tres estudios importantes:

- El perfil socioeconómico de los soldados para determinar su capacidad, sus necesidades y sus expectativas.
- Un análisis de las oportunidades disponibles para los veteranos en materia de formación, empleo y utilización de programas de crédito en las zonas en las que están asentándose.
- El examen de los requisitos institucionales para determinar la estructura de la ejecución del programa.

Entre las necesidades generales figuran:

- La necesidad de una organización para poner en contacto a los veteranos desmovilizados con otros organismos y departamentos gubernamentales de trabajo y educación, posibles empleadores, ONG e instituciones de formación.
- El tipo de formación que ha de impartirse debería guiarse por la demanda.
- Se necesita asesoramiento sobre situaciones traumáticas para los combatientes jóvenes con el fin de ayudar a su reintegración en la vida civil.
- Se necesita prestar especial atención a las veteranas y a las esposas de veteranos que podrían quedar aún más marginadas en la vida civil (acceso preferencial al crédito, formación profesional consciente de las diferencias entre hombres y mujeres).

Objetivos/propósitos:

- Principal objetivo de la Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda: desmovilizar y reasentar a los veteranos y a sus familias y facilitar su reintegración social y económica en una vida civil pacífica, productiva y sostenible.
- El objetivo específico del programa de mejora de la educación y la formación de la Junta era ofrecer a los veteranos calificaciones para facilitar su reintegración y empleo.

Descripción del proyecto y de la metodología: La Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda es un órgano gubernamental creado en 1992 para la desmovilización y rehabilitación de los veteranos. La primera fase de su programa consistió en la desmovilización (1992-1993). Las fases siguientes (1994-1996) incluyeron asistencia (red de protección provisional que consiste en dinero en efectivo suficiente para cubrir las necesidades básicas durante un semestre o el tiempo que se tarda en tener una cosecha) y formación.

El programa de mejora de la educación y la formación forma parte del programa de la Junta y se centra en la formación y la promoción del empleo para los jóvenes.

Tipo de actividades: El programa consiste en un fondo de formación profesional, un componente de desarrollo de calificaciones prácticas y un componente de educación formal. La formación en calificaciones prácticas es principalmente para aquellos que tienen una educación formal mínima (aprendizaje, por ejemplo).

Tipo de calificaciones:

- Las calificaciones profesionales más solicitadas en el período 1994-1996 fueron: carpintería, confección, mecánica de vehículos de motor, construcción y hormigonado, soldadura y metalurgia.
- Entre otras calificaciones profesionales figuran: tracción animal, apicultura, avicultura y cría porcina, administración del hogar, cerámica, restauración, panadería, conducción, fabricación de calzado, gestión, planificación empresarial y administración.
- Otras calificaciones: redacción de cartas, contacto con los posibles empleadores, actividades de asesoramiento.

Servicios de apoyo: La sensibilización de la comunidad hacia la reintegración de los veteranos fue otro de los focos de atención a través de una campaña mediática.

Efectos:

- Muchos de los que han recibido formación han encontrado empleo o han podido poner en marcha sus propios negocios.
- Según Byamukama, hasta marzo de 1996 participaron en el programa de formación profesional 1.889 veteranos, lo que en principio demuestra una incidencia muy limitada (entre octubre de 1992 y octubre de 1995 se desmovilizó a 36.358 veteranos).

Deficiencias:

- Falta de recursos para herramientas que permitan empezar a trabajar después de la formación (véase OIT, Byamukama).
- Los cursos profesionales han sido básicos, con una duración de hasta seis meses, cuando la mayor parte de la formación profesional lleva dos años (véase OIT).
- La Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda no ha brindado ninguna orientación o formación especial para los formadores que imparten calificaciones profesionales a los veteranos (véase OIT).
- La Junta no hizo demasiado hincapié en el asesoramiento sobre situaciones traumáticas. La capacidad de asesoramiento de muchas oficinas de veteranos de distrito era bastante limitada, especialmente en lo relativo a las cuestiones de género (se prestó atención a las diferencias entre los sexos en el programa durante su preparación) (véase OIT + Byamukama).
- El programa no podía responder a la ingente demanda y se rechazaron muchas solicitudes (véase Byamukama).
- Se ha prestado poca atención a las mujeres ex combatientes (5 por ciento). Los programas de formación no tuvieron en cuenta sus necesidades especiales.
- Ausencia de un programa específico para ex combatientes discapacitados.

Organismos: El Gobierno de Uganda y la OIT.

Ejecución: Junta de Asistencia de los Veteranos de Uganda + oficinas de veteranos de distrito descentralizadas.

Colaboración con diversas ONG y otras organizaciones.

Financiación: Gobierno de Uganda y donantes externos (Banco Mundial, etc.). Se creó un fondo piloto: 295 millones de chelines ugandeses.

Referencias, fuentes: Guns into ox-ploughs: a study on the situation of conflict-affected youth in Uganda and their reintegration into society through training, employment and life skills programmes, Muhumuza (Roby), Poole (Jennifer), Programa de Acción sobre formación profesional y empresarial para países que salen de un conflicto armado, OIT, Ginebra, 1997.

A critical Analysis of the demobilization Programme in Uganda, by Byamukama (Nathan M.), Proceeding of the Fourth Development Policy Management Forum (DPMF) Annual Conference on Democracy and African Conflicts: Their Management, Resolution and Post Conflict Reconstruction, Addis Abeba (Etiopía), 13-15 de diciembre de 2000, www.dpmf.org/critical-nathan.html.

Best Practice in War-to-peace Transition: the Uganda Veterans Assistance Programme, Banco Mundial, Findings, Africa Region, núm. 12, enero de 1997.

Reintegrating demobilized combatants: experiences from four African countries, Organización Internacional del Trabajo. Servicio de Gestión de Sistemas de Formación Profesional, Conferencia: Reunión de Expertos sobre la Preparación de Directrices para la Formación y el Empleo de Ex Combatientes (región de África) (1995: Harare), Ginebra, 1995.

Programa etiope-alemán de enseñanza y formación técnicas y profesionales de Etiopía

Nombre del proyecto: Programa etiope-alemán de enseñanza y formación técnicas y profesionales de Etiopía.

Características del proyecto:

Destinatarios: Graduados de secundaria, jóvenes de todos los niveles de la enseñanza general, jóvenes sin empleo con o sin experiencia laboral.

Lugar: Etiopía.

Objetivos/propósitos: El objetivo general del Sistema de Enseñanza y Formación Técnicas y Profesionales de Etiopía es lograr satisfacer las necesidades económicas y sociales del país con respecto a calificaciones profesionales.

El objetivo de la primera fase (1999-2003) es iniciar la preparación e introducir un sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales orientado al empleo y la ocupación a escala federal y regional.

Los resultados que han de cumplirse en la primera fase son:

- Adopción de decisiones sobre la estrategia para reformar el sistema de formación profesional a escala nacional y regional.
- Creación de una estructura organizativa para formular y aplicar la estrategia de reforma.
- Preparación y puesta a prueba de programas de formación que satisfagan la demanda del mercado de trabajo y de la comunidad.
- Mejora de las calificaciones y de la disponibilidad de los profesores de escuelas profesionales.
- Establecimiento de una formación orientada a la ocupación y de nuevos programas formativos para diferentes grupos destinatarios.

Descripción del proyecto y de la metodología: Los componentes del programa son:

- Fortalecimiento del Sistema de Enseñanza y Formación Técnicas y Profesionales (formal y no formal) de Etiopía.
- Fortalecimiento de los centros de desarrollo de calificaciones ya creados y apoyo a las escuelas de enseñanza y formación técnicas y profesionales (desarrollo del concepto y del programa de formación en función del mercado de trabajo, fortalecimiento de la capacidad/ desarrollo del personal (gestores, instructores), apoyo técnico (incluido equipamiento adicional).
- Fortalecimiento de la escuela técnica Nazareth en términos de formación y reciclaje de los profesores e instructores de escuelas profesionales.

Marco temporal: Período del proyecto: marzo de 1999 - febrero de 2003.

Organismos: Ejecutado en cooperación con GTZ, el Ministerio de Educación a escala federal y las oficinas de trabajo y asuntos sociales y de educación a escala regional.

Financiado por el Ministerio Federal Alemán de Cooperación y Desarrollo Económicos (BMZ)

Presupuesto del proyecto: 13.300.000 marcos alemanes.

Referencias, fuentes:

Sitio web de GZT: <http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9721564&spr=2&Land=Ethiopia>.

FAVOR (Voluntarios de Acción Familiar de Rumania)

Nombre del proyecto: FAVOR (Voluntarios de Acción Familiar de Rumania).

Características del proyecto:

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Ofrece formación profesional y asesoramiento, así como un hogar provisional, para graduados huérfanos. El programa se ha convertido en un modelo para los funcionarios locales.

Destinatarios: Mujeres jóvenes.

Lugar: Bucarest (Rumania).

Contexto y definición de las necesidades: Toda la atención del Gobierno se acaba cuando los huérfanos dejan el instituto y los respectivos orfanatos; muchos de ellos terminan en la calle. Debido a la grave escasez de alojamiento y a lo muy reducido de los salarios, es casi imposible para la mayoría de los graduados huérfanos encontrar un lugar decente donde vivir.

Objetivos/propósitos: Ofrecer un hogar y una formación profesional a las mujeres jóvenes que son huérfanas y han terminado la enseñanza secundaria.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- El Centro de Formación en Informática del Centro de Colocación de Bacau ofrece a jóvenes en edad de ir al instituto unas calificaciones profesionales importantes. Las jóvenes estudiantes, la mayoría de las cuales no han tocado nunca un ordenador, aprender mecanografía y aspectos básicos de la ofimática como la maquetación, el trabajo con hojas de cálculo y la gestión de archivos.
- La mayoría de las jóvenes reciben formación en informática y en inglés.
- En el hogar de transición se les enseñan diversos aspectos de la vida independiente, a la vez que siguen viviendo en un entorno seguro. Ellas llevan la casa y reciben instrucción en ámbitos como la preparación de presupuestos, la gestión de la nutrición, el saneamiento, los retos relacionados con el lugar de trabajo, el modo de desenvolverse con la burocracia, etc.
- Se les presta ayuda para encontrar empleo y para apuntarse a nuevos cursos de formación.

Efectos: Un caso estudiado es el de Anisoara, una joven madre soltera que creció en un orfanato. Se quedó embarazada poco después de salir de él. Estaba trabajando en una fábrica de ropa en condiciones terribles: no tenía contrato ni seguro y recibía alrededor de 35 dólares al mes. Anisoara y su bebé compartían una habitación con otras cuatro personas. El bebé estaba muy enfermo, desnutrido y necesitaba atención especial. Como resultado del proyecto, Anisoara pudo conseguir una habitación completamente amueblada para ella sola. El bebé va ahora a una guardería, goza de mejor salud y come normalmente y la madre tiene un trabajo mejor, con un salario razonable. Actualmente, se está buscando un patrocinio mensual para esta joven madre, ya que su sueldo de 60 dólares al mes no es suficiente para cubrir todos los gastos de manutención que tienen ella y su hijo.

Organismo:

Organismo ejecutor: Family Care Foundation.

Contactos:

FAVOR (Family Action Volunteers-Romania).

Núm. del proyecto: E28.

Gestor del proyecto: Paul Katz.

Información de contacto:

family@rdslink.ro

Referencias, fuentes:

Sitio web de Family Care Foundation: <http://www.familycare.org/network/e28.htm>.

Proyecto del Comité Holandés sobre el Africa Meridional

Nombre del proyecto: Proyecto del Comité Holandés sobre el Africa Meridional.

Características del proyecto:

Resumen: El Comité Holandés sobre el Africa Meridional ha participado en la contratación de profesores en Holanda (Países Bajos) para ayudar en escuelas de secundaria, escuelas de profesores técnicos y escuelas técnicas desde 1983 en Zimbabwe. Una evaluación de este programa sugiere que, debido a la ausencia de una política nacional de formación completa para quienes dejan los estudios, las escuelas tienen que proporcionar calificaciones técnicas o de supervivencia para equipar a los jóvenes que abandonan la escuela para el mundo del trabajo. El proyecto, por lo tanto, proporcionó una propuesta de proyecto piloto consistente en brindar a los alumnos que terminaban la enseñanza secundaria obligatoria la oportunidad de obtener una experiencia de trabajo mediante una formación práctica como preparación para su vida laboral.

Destinatarios: Jóvenes que salen de la escuela.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- El proyecto parte de experiencias de éxito de otros lugares.
- Reúne a numerosas organizaciones que participan ya en otras iniciativas.
- Antes de preparar el proyecto se hizo un examen extensivo de los problemas de los jóvenes que dejan la escuela (evaluación de las necesidades).

Lugar: Zimbabwe.

Contexto y definición de las necesidades:

- El Comité Holandés sobre el Africa Meridional realizó un estudio extensivo de los problemas de quienes dejan la escuela.
- Se mantuvieron entrevistas con organizaciones de desarrollo comunitario y anteriores profesores del Comité para estudiar en qué medida se estaban aplicando programas dirigidos a los jóvenes que dejan la escuela.
- El documento final del proyecto (marzo de 1997) constató que no había un programa completo para tratar los problemas de quienes dejan la escuela que dificultan su entrada en el mercado laboral. Por lo tanto, ofreció una propuesta de un proyecto piloto para dar a los jóvenes que terminaban secundaria la oportunidad de obtener experiencia de trabajo mediante una formación práctica como preparación para la vida laboral.

Resulta interesante observar que hay un grupo de compañías holandesas en Zimbabwe dispuestas a participar en el proyecto de experiencia laboral de acuerdo con las directrices de un acuerdo anterior entre Philips y los sindicatos holandeses firmado en 1982, que ha resultado un gran éxito (véase el proyecto).

Objetivos/propósitos: Los objetivos del proyecto de formación y empleo propuesto para los que dejan la escuela en Zimbabwe son:

- mejorar la posición de los alumnos que terminan secundaria en el mercado laboral;
- ayudar a las compañías en la selección y contratación de personal, y
- evaluar en qué medida el sector privado puede participar en combatir el desempleo entre los jóvenes que salen de la escuela con miras a elaborar un modelo para más compañías de otras ramas de la industria en Zimbabwe.

Descripción del proyecto y de la metodología: La formación y la orientación ofrecidas comprenderán cuatro partes:

- formación en el trabajo;
- formación en calificaciones generales;
- orientación personal, y
- orientación hacia la continuidad (empleo por cuenta propia).

Se ha propuesto que un comité director integrado por los interlocutores sociales y la industria de Zimbabwe organice el apoyo de las bases al proyecto.

De acuerdo con el documento de la propuesta, los jóvenes que dejen la escuela recibirán adicionalmente un salario determinado por el Consejo Nacional de Empleo de Zimbabwe.

Organismos:

Comité Holandés sobre el Africa Meridional.

Norwegian People's Aid: organización local asociada al Comité Holandés.

El proyecto busca la cofinanciación del Fondo de Desarrollo de Zimbabwe, que financia el sistema de aprendizaje formal.

Marco temporal: Este proyecto existía en forma de propuesta en 2000.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT) Harare (Zimbabwe), 2000. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pps14.doc>.

Desarrollo de recursos humanos para la formación comunitaria de personas con discapacidades

Nombre del proyecto: Desarrollo de recursos humanos para la formación comunitaria de personas con discapacidades.

Características del proyecto:

Resumen: Mejorar la calidad de vida de los niños, jóvenes y adultos con discapacidades e incrementar su participación en las oportunidades educativas, profesionales y sociales dentro de sus comunidades locales.

Destinatarios: Personas con discapacidades: mujeres, jóvenes y niños.

Lugar: Namibia.

Objetivos/propósitos: Hay cinco objetivos inmediatos. Los principales son:

- Reforzar la capacidad del Ministerio de Territorio, Reasentamiento y Rehabilitación para coordinar la formulación de una política y una legislación nacional de discapacidad y planificar con eficacia, formar al personal, coordinar servicios y actividades, supervisar y evaluar un programa completo de rehabilitación comunitaria, inicialmente en la región septentrional del país.
- Reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de personas discapacitadas para participar efectivamente en la formulación de una política nacional de discapacidad y en la planificación, ejecución y evaluación del programa de rehabilitación comunitaria.
- Namibia adoptó una Política Nacional sobre Discapacidad. Seiscientos miembros del personal de organismos gubernamentales, organizaciones de discapacitados y personas con discapacidades han recibido formación en materia de sensibilización respecto a la rehabilitación comunitaria, educación incluyente, necesidades profesionales de los discapacitados, formación de formadores sobre cuestiones profesionales de la rehabilitación comunitaria y comunicación a través de medios de comunicación de masas.

Efectos: La evaluación a posteriori del proyecto en Namibia se realizó entrevistando a los participantes que recibieron formación en Turín y a sus empleadores. En el momento de la formación, la mayoría de los participantes no tenía ningún empleo. Una encuesta posterior localizó a casi todos los participantes y constató que dos tercios habían conseguido empleo, en algunos casos por cuenta propia. La mitad confirmó que la formación estaba directamente vinculada con su trabajo. Entre los que creían que los cursos les habían servido para sus empleos, el 80 por ciento estimaba que le había proporcionado mucho de lo que necesitaba para desempeñar sus tareas. Alrededor del 83 por ciento de los empleadores que enviaron a su personal a asistir al curso en Turín dijeron que habían constatado una mejora.

La tasa de colocación en un empleo fue del 75 por ciento. El 83 por ciento de los empleadores comprobó una mejora en la productividad de los participantes.

Organismo: OIT.

Referencias, fuentes: GB.280/TC/1, marzo de 2001.

Mejora de la educación técnica en Rwanda

Nombre del proyecto: Mejora de la educación técnica en Rwanda.

Características del proyecto:

Resumen: El objetivo es mejorar las calificaciones de los formadores y proporcionar a los jóvenes aptitudes y formación técnicas pertinentes.

Destinatarios: Hombres y mujeres jóvenes de escuelas técnicas.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: El proyecto aspira a acoplar las necesidades de los jóvenes con las del mercado laboral, a fin de equiparles mejor para su futura vida de trabajo.

Lugar: Rwanda.

Contexto y definición de las necesidades: El proyecto está estrechamente vinculado con los objetivos centrales del Gobierno relativos a la reducción de la pobreza, el crecimiento económico y el desarrollo de recursos humanos.

Objetivos/propósitos: Al proporcionar a los jóvenes aptitudes y formación pertinentes, se espera que los estudiantes encuentren empleo o se pongan a trabajar por cuenta propia, de forma que puedan mantenerse por sí mismos.

Descripción del proyecto y de la metodología: Se mejora la educación técnica para ajustarse a las necesidades del mercado laboral y promover el empleo por cuenta propia. Para alcanzar este objetivo, se han previsto los siguientes elementos:

- El Ministerio de Educación ha elaborado y puesto en práctica un concepto estratégico para la educación técnica que responde a la demanda del mercado laboral.
- Los programas (currículos) de educación técnica se llevan a cabo y adaptan regularmente para satisfacer las necesidades y demandas del sector privado.
- Se ha implantado un sistema apropiado de educación profesional y pedagógica para profesores, en estrecha cooperación con el sector privado en las cuatro escuelas técnicas oficiales (ETO).
- Las cuatro ETO están bien organizadas y se gestionan eficientemente.
- Se ha creado una estructura de gestión.

Organismo: GTZ.

Organismo ejecutor: Ministerio de Educación.

Marco temporal: El proyecto comenzó en septiembre de 1996 y durará ocho años. Ese período se subdivide en tres fases de promoción: 1) septiembre de 1996 – agosto de 1998 (2 años); 2) septiembre de 1998 – diciembre de 2001 (3 años); 3) enero de 2002 – diciembre de 2004 (3 años).

Contactos:

Portavoz de la Red,
Jürgen Koch, Promoción de artesanías y oficios de Malí.
koch@proafrica.org.

Corresponsal de la Red en la sede de GTZ,
Roland Gross, Promoción de sistemas financieros.
roland.gross@gtz.de.

Sitio web e información,
Dieter Gagel, consultor independiente.
mail@gagel.net.

Referencias, fuentes:

Red del Africa Occidental sobre Educación Económica en Rwanda: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt20.htm>.

Análisis del mercado del empleo en la industria de Rwanda: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/dokumente/projekte/ruanda-bb/Rwa002.doc>.

Programa de la Red de Formación y Recursos del Sector Informal de Zimbabwe

Nombre del proyecto: Programa de la Red de Formación y Recursos del Sector Informal de Zimbabwe.

Características del proyecto:

Resumen: La Red ha adoptado el sistema de aprendizaje tradicional de Zimbabwe para desarrollar la economía informal y crear empleo.

Destinatarios: Se recluta a aprendices entre los desempleados.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- La formación formal y el desarrollo de la empresa informal se combinan con éxito.
- La Red de Formación y Recursos del Sector Informal ha creado una red de pequeñas empresas que acogen a los aprendices.
- El propietario del negocio recibe cierta formación empresarial, un apoyo regular y la supervisión de un asesor de pequeña empresa de la Red de Formación y Recursos del Sector Informal.

Lugar: Está radicado en la Escuela Técnica de Masvingo, en Zimbabwe.

Debido a su relativo éxito, el proyecto se ha extendido a otras provincias, y ya se ha iniciado en Manicaland.

Objetivos/propósitos: El objetivo general de la Red es crear empleo gracias al desarrollo de la economía informal.

El coordinador del proyecto indicó que el objetivo principal de las intervenciones es «crear un conjunto integrado de medidas de apoyo a la economía informal, que hará empresas más numerosas, más fuertes y más grandes y creará puestos de trabajo fijos».

Descripción del proyecto y de la metodología:

- En este sistema de aprendizaje, el propietario del negocio acoge a un joven y lo forma informalmente.
- Los aprendices tienen que encontrar una empresa de acogida y tienen que mantenerse por sí mismos durante el período de formación.
- La empresa de acogida se convierte en cliente de la Red y el propietario también recibe cierta formación empresarial, un apoyo regular y la supervisión de un asesor de pequeña empresa de la Red.
- Se diseña el apoyo a la empresa de acogida con el fin de crear un entorno favorable para la formación.
- Los seleccionados reciben varias semanas de formación formal en la Escuela Técnica de Masvingo o en una organización asociada.
- Una vez graduados, los aprendices pueden calificarse para la formación empresarial y beneficiarse de un sistema de alquiler de herramientas para su compra gestionado por su Asociación de la Economía Informal local.

El programa imparte formación técnica para negocios de la economía informal con el fin de mejorar las aptitudes de producción de los participantes y la comercialidad de sus productos. Por esta razón la idea era vincular esta formación con la formación profesional ya existente.

En una primera fase de la ejecución del proyecto, se descubrió que no era bastante enseñar un oficio sin brindar una formación empresarial y una financiación. En este sentido, se ha convenido en que el proyecto proporcione un enfoque integrado a la resolución de problemas de la economía informal suministrando formación técnica, formación empresarial y acceso a una financiación.

Actividades: Refuerzo de los aprendizajes tradicionales, desarrollo de asesores de pequeña empresa, suministro de crédito para pequeñas empresas, promoción de asociaciones de la economía informal y asistencia para la comercialización de productos de la economía formal en el sector formal.

Tipo de calificaciones

Los ámbitos típicos de trabajo son la carpintería, la metalurgia, la confección, la peluquería, la reparación de radios y televisores, la mecánica de motores y la refrigeración.

Servicios de apoyo

Los interesados en poner en marcha su propio negocio deben remitirse a Zambuko Trust, que recibe una subvención de la Red para conceder a su vez préstamos a los clientes recomendados por el proyecto.

Efectos:

- Desde marzo de 1996, se han graduado 102 personas con este programa.
- El sistema ha logrado crear empleo en la empresa de acogida, en la economía formal o mediante la creación de nuevos negocios.

Organismos: Proyecto bilateral entre GTZ y el Gobierno de Zimbabwe.

Financiación: GTZ.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Zimbabwe, 2000. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>.

Promoción integrada de niños de la calle y jóvenes en situación de riesgo

Nombre del proyecto: Promoción integrada de niños de la calle y jóvenes en situación de riesgo.

Características del proyecto:

Resumen: Para llegar a los niños de la calle y a los niños y jóvenes en situación de riesgo, los programas ofrecen oportunidades de desarrollo y alternativas sostenibles a la «vida en la calle», mediante, por ejemplo, unos servicios mejorados, una legislación favorable a los niños y los jóvenes y la interconexión de los departamentos gubernamentales, las ONG, el sector privado y otros interlocutores que trabajan al alimón.

Destinatarios: Niños y jóvenes urbanos desfavorecidos que corren peligro de quedar al margen de la sociedad mayoritaria y vivir en la calle. Se hace especial hincapié en el grupo de edad comprendido entre los 11 y los 24 años.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Coordinación entre los diferentes proveedores y programas que se dirigen a los jóvenes destinatarios.
- Enfoque global y completo del problema (político, legislativo, social).

Lugar: Kenya.

Contexto y definición de las necesidades: Los jóvenes pobres y vulnerables (de 15 a 30 años) son alrededor de cinco millones y medio. Debido a la elevada pobreza general, pero también a la migración principalmente de jóvenes a los suburbios marginados de las ciudades, al creciente número de huérfanos por causa de la pandemia del VIH/SIDA, al difícil acceso de los pobres a la educación formal y a la formación profesional y a la falta de perspectivas de futuro, muchos niños y jóvenes corren el riesgo de sufrir una seria exclusión social y económica. De acuerdo con las estimaciones actuales, basadas en un estudio censal realizado en 2002, entre 20.000 y 30.000 niños y jóvenes viven o trabajan en las calles de Nairobi. Entre ellos, sólo un 14 o 15 por ciento considera la calle como su hogar, entre 3.000 y 4.500. El resto de niños y jóvenes trabajadores luchan por sobrevivir en la calle, con un elevado riesgo de explotación, abuso de drogas (por ejemplo, pegamento esnifado), infección del VIH y enfermedades respiratorias.

Objetivos/propósitos: El propósito general era mejorar las oportunidades, la dignidad y las condiciones de vida de los niños y jóvenes de Kenya.

Resultados del proyecto:

- Resultado 1: Se ha reforzado la capacidad del Departamento de Servicios de la Infancia y del Departamento de Servicios Sociales (Unidad de la Juventud) para facilitar el desarrollo participativo y la implantación coordinada de políticas, reglamentos y directrices pertinentes de manera descentralizada.
- Resultado 2: Se ha mejorado la capacidad de los «proveedores de servicios» gubernamentales, no gubernamentales y de otro tipo para prestar mejores servicios a los grupos destinatarios.
- Resultado 3: Se han probado, evaluado y documentado alternativas innovadoras, apropiadas y atractivas a la «vida en la calle» (con hincapié en la prevención) junto con los proveedores de servicios seleccionados.
- Resultado 4: Se ha fortalecido la colaboración vertical y horizontal y la cooperación entre los departamentos gubernamentales, las ONG, el sector privado y otros interlocutores pertinentes.

Efectos: El proyecto obtiene efectos a diferentes escalas:

- A escala macroscópica, estimula el progreso de la legislación y de la política en materia de infancia y juventud del país y contribuye, por lo tanto, a mejorar un marco sostenible para la promoción de los niños y los jóvenes.

-
- En el contexto de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales intermediarias participantes (Departamento de la Infancia, División de la Juventud, ONG y redes de niños y jóvenes), refuerza la capacidad de gestión y mejora la calidad de sus servicios a los niños y jóvenes en situación de riesgo, en parte también a través de una mejor interconexión de estas organizaciones.
 - En el contexto de los grupos destinatarios, alienta la integración de los niños y jóvenes social y económicamente excluidos en la vida normal.

Los beneficiarios («usuarios finales») están vinculados mediante cadenas de impacto de diferente longitud. La mayoría de los efectos se logran indirectamente mediante un proceso de «goteo». Algunos efectos, no obstante, se pueden demostrar directamente en el grupo destinatario y a nivel intermedio. Los beneficiarios directos de las actividades del proyecto son los niños y jóvenes destinatarios, por una parte, y los miembros de las organizaciones e instituciones asociadas, por la otra. Una estimación aproximada del número de beneficiarios realizada durante el análisis del progreso del proyecto reveló que entre 5.000 y 10.000 niños y jóvenes se beneficiaron directamente de unos servicios mejorados prestados por las organizaciones. A nivel intermedio, unas 250 personas se beneficiaron directamente del proyecto.

Beneficios directos para los grupos destinatarios (niños y jóvenes en situación de riesgo):

- Los niños de la calle y los jóvenes que participan en programas tienen un mejor acceso a la salud, la educación y las oportunidades de empleo.
- Se han creado centros de acogida de niños de la calle para ayudar a esos niños.
- Diecinueve niños de la calle (14 varones y 5 niñas) fueron admitidos en escuelas de primaria.
- Los niños desescolarizados se benefician de unos mejores programas de educación no formal y de la introducción del enfoque de aprendizaje creativo.
- Los niños y los jóvenes de los suburbios periféricos también son beneficiarios directos. El proyecto apoyó, por ejemplo, un centro comunitario local mediante formación en investigación aplicada participativa, formación y apoyo material para aprendizaje creativo y mediante el acceso a redes apropiadas que promueven prácticas idóneas en el trabajo con niños y jóvenes en situación de riesgo. El centro comunitario atiende a 1.500 familias del suburbio de Pumwani (alrededor del 20 por ciento del total de familias).

Beneficios directos a nivel intermedio:

- Más de 160 jóvenes se han beneficiado directamente de la formación para la promoción de los jóvenes. Representantes de diferentes grupos juveniles han manifestado que habían mejorado las calificaciones en gestión organizacional, animación, redacción de propuestas, gestión de conflictos, gestión del tiempo y administración. Al día de hoy, tienen más confianza en sí mismos y están mejor preparados para comercializar sus productos y acometer actividades empresariales a pequeña escala.
- Más de 120 profesionales de instituciones gubernamentales y ONG han recibido una formación directa sobre varios temas, como la Ley de Menores, la formulación de la Política Nacional de Juventud, planificación estratégica y seguimiento y evaluación, VIH/SIDA, abuso de sustancias, enfoques de género, trabajo con jóvenes, gestión de conflictos, instrumentos organizacionales, enfoques innovadores para trabajar con los niños de la calle y población de riesgo. Los funcionarios del Gobierno han dado fe de una mejora de los servicios, una mayor comprensión de los niños con los que se trabaja y una mejora de las condiciones laborales. Algunos miembros de ONG hacen referencia a la mayor calidad y mayor consideración de las diferencias entre hombres y mujeres en su trabajo y a la mayor racionalización de sus actividades en términos de prestación de servicios y normas mejoradas.
- Las organizaciones e instituciones participantes también se han beneficiado de la mejor coordinación e interconexión, que implican: conocimiento de las prácticas idóneas en el trabajo con los grupos destinatarios, mejor capacidad de interconexión, mayor cooperación y remisiones, capacidad de compartir información más directamente y acceso a nuevas posibilidades de financiación.

Beneficios indirectos mediante apoyo institucional y asesoramiento en materia política:

- Como resultado de la formulación, la sensibilización y la concienciación a escala nacional respecto a la Ley de Menores y la Política Nacional de Juventud, la conciencia de las necesidades y de los derechos de los niños y los jóvenes ha aumentado, en particular en las estructuras descentralizadas de los departamentos de juventud y de servicios sociales.
- Los foros de consulta a los jóvenes y agentes interesados realizados durante la formulación de la Política Nacional de Juventud incrementaron la receptividad de los departamentos gubernamentales y de las ONG a los problemas y posibilidades de los jóvenes, así como a la urgente necesidad de su participación en la planificación nacional y local y los órganos de adopción de decisiones (por ejemplo, Consejos Municipales).

Beneficios indirectos a nivel intermedio:

- Los gestores y los profesionales de las diversas instituciones, organizaciones y redes que participaron en la formación y en otras actividades del proyecto transmiten sus conocimientos a las personas y organizaciones con las que tratan. La Red Nacional de Niños Necesitados, que recibe apoyo del proyecto, por ejemplo, trabaja en todo el país con casi 100 organizaciones miembros. Un mayor intercambio de información puede beneficiar a entre 100 y 1.000 profesionales que trabajan con muchachas y muchachos en circunstancias difíciles. Como red, son mucho más fuertes, ya que pueden actuar y hablar con una voz, mientras que las actuaciones individuales y descoordinadas a menudo son improductivas.
- El Departamento de Servicios Sociales está apoyando a los grupos de jóvenes surgidos durante el proceso de consulta en el país sobre la Política Nacional de Juventud. En Mombasa, por ejemplo, el Director Provincial de Servicios Sociales lanzó en junio de 2002 el Foro de Jóvenes de la Costa, que ha difundido la información sobre la Política Nacional de Juventud entre las bases y ha apoyado la formación de secretarías de jóvenes en los siete distritos de la Coast Province. El Foro de Jóvenes de la Costa está ayudando al grupo de autoayuda VOK, que reunió a unos 400 jóvenes de los suburbios de Mombasa y está organizando actividades relacionadas con el VIH/SIDA, el abuso de sustancias, la educación básica primaria, la prevención de la violencia, etc.
- Los jóvenes que participaron en la formación para la promoción de la juventud transmiten sus conocimientos prácticos a otros jóvenes de ambos sexos, algunos de los cuales han creado sus propios negocios o han conseguido entablar acuerdos, por ejemplo, con los residentes de la ciudad de Nairobi y también con el Consejo Municipal de Nairobi que, como resultado, les paga por retirar la basura y realizar actividades de limpieza.

Marco temporal: Período del proyecto:

1.ª fase: de septiembre de 2000 a agosto de 2003;

2.ª fase: de septiembre de 2003 a agosto de 2006.

Organismos:

Organizaciones ejecutoras:

Ministerio de Asuntos Internos, Departamento de la Infancia.

Ministerio de Género, Deporte, Cultura y Servicios Sociales, División de la Juventud.

Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Otros socios:

UNICEF, Save the Children Alliance, ONU-Hábitat – Programa «Ciudades más seguras», SNV, Kindernothilfe e.V., Terre des Hommes, CORDAID, Commonwealth Youth Programme, International Council on National Youth Policy (ICNYP), Fundación Alemana para la Población Mundial (DSW).

Referencias, fuentes:

Sitio web de GTZ: <http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9421454&spr=2&Land=Tanzania>.

Introducción de un sistema de cooperación (dual) en educación técnica y formación profesional (Egipto)

Nombre del proyecto: Introducción de un sistema de cooperación (dual) en educación técnica y formación profesional: Iniciativa Mubarak-Khol.

Características del proyecto:

Resumen: El programa del sistema dual de formación y práctica se basa en la idea de que la participación de los empleadores en la formación de los jóvenes garantizará que esa formación — y el uso anejo de las prácticas — refleje las necesidades reales del mercado laboral y genere empleo juvenil.

Destinatarios: Jóvenes, jóvenes desempleados.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- El proyecto no se adapta al objetivo global de institucionalizar el sistema dual de formación y práctica en toda la educación técnica del país y debería ajustarse a la realidad de las partes más pobres de Egipto.
- Participación de los empleadores en la formación de los jóvenes para garantizar que esa formación — y el uso anejo de las prácticas — refleje las necesidades reales del mercado laboral.

Lugar: Egipto.

Fase piloto: Tres de las ciudades nuevas de Egipto (la décima de Ciudad Ramadán, la sexta de Ciudad Octubre y Ciudad Sadat). En estas nuevas ciudades operan muchas empresas privadas modernas de mediano y de gran tamaño.

Después de la fase piloto, está previsto implantar el proyecto en todo el país.

Contexto y definición de las necesidades: El defecto fundamental del sistema de formación de Egipto es la falta de afinidad que existe normalmente entre los centros de formación y el mercado laboral y la ausencia de contacto con los posibles empleadores. Como consecuencia, la transición de la escuela al trabajo suele ser difícil. Desde la década de los cincuenta, se han llevado a cabo varios experimentos en Egipto para corregir esta situación, la mayoría en forma de proyectos de cooperación técnica. Ahí se incluyó, por ejemplo, la creación de centros de formación estrechamente vinculados con empresas privadas o públicas. Aunque útiles a escala microscópica, estos proyectos no tuvieron gran repercusión en el país en su conjunto.

En 1991 se acometió un ambicioso programa a largo plazo cuyo objetivo era reformar el sistema de educación técnica secundaria en Egipto. El programa «Introducción de un sistema de cooperación (dual) en educación técnica y formación profesional» se conoce normalmente como Iniciativa Mubarak-Kohl.

Las empresas elegidas para el proyecto piloto tienen un interés muy claro en el proyecto: afrontan graves problemas para encontrar trabajadores calificados. Una investigación en la que se tuvieron en cuenta a 1.700 empresas demostró que casi la mitad de las pequeñas y grandes empresas participan ya en actividades de formación, aunque en el presente la mayoría mediante formación en la empresa más que a través de centros de formación del Gobierno. Sin embargo, en la mayoría de los casos no se presta atención a los jóvenes rurales.

Objetivos/propósitos: El objetivo último del programa es institucionalizar el sistema dual de formación y práctica y el concepto de gestión conjunta público-privada y reparto de costos en toda la educación técnica del país.

Resultados previstos: Generación de empleo juvenil, paliación de carencias en ciertas calificaciones, mayor desarrollo y uso de los recursos humanos y consiguiente incremento de la producción.

Descripción del proyecto y de la metodología: El programa empezaría con proyectos piloto para demostrar las oportunidades y los retos del sistema dual de formación y práctica. Ayudaría además a la Unidad de Implantación de Políticas de Proyectos gubernamental, una unidad autónoma bajo supervisión directa del Ministro de Educación, a modificar el sistema con miras a su adaptación a la situación local. La principal tarea de la Unidad es crear un marco pedagógico, organizacional,

jurídico y financiero para el sistema de formación dual. El éxito que se espera de estos tres proyectos piloto podría estimular al sector privado a cooperar con el Ministerio de Educación e inducirle a incorporar este enfoque dual en los centros de formación de todo el país.

En un momento dado, todos los tipos de formación se organizarían de acuerdo con el sistema dual. Tras finalizar la escuela preparatoria, todos los niños egipcios tendrían la oportunidad de matricularse en esa educación técnica secundaria y graduarse tres años después. A ser posible, se colocarían en las empresas en las que hubieran hecho prácticas. Y si esas empresas no pudieran absorberlos, los graduados podrían contar con esas calificaciones adquiridas para encontrar empleo en otro lugar.

Los proyectos piloto creados para demostrar en la práctica las oportunidades y los retos del sistema dual permitirían conocer la adaptabilidad local del sistema y fomentar la participación del sector privado (por ejemplo, prácticas, financiación y gestión).

Efectos: Los proyectos piloto parecen haber tenido éxito.

Deficiencias y elementos clave para su sostenibilidad:

Algunos problemas prácticos y conceptuales relativos a la introducción del sistema dual:

- Un problema práctico resultó ser la falta de transparencia en la división de responsabilidades entre los diferentes actores. El hecho de que hayan pasado cuatro años desde la concepción de la idea y el despegue del primer proyecto piloto es indicativo.
- Dificultad de reproducir los proyectos piloto, que no están adaptados para lograr el objetivo global de beneficiar a todo el país y deberían ajustarse a la realidad de las zonas más pobres de Egipto.
- Para sensibilizar a las pequeñas empresas de las zonas menos avanzadas del país, el programa de formación debería centrarse en técnicas más simples, equipos más básicos y una formación menos costosa y menos larga.

Marco temporal: En 1995 se pusieron en marcha los tres primeros proyectos piloto.

Organismos: Bajo la supervisión del Ministro de Educación, el sector privado y su contraparte pública (diferentes ministerios, dependiendo del tipo de formación) gestionarían y financiarían juntos los centros de formación. Aunque estos proyectos piloto son costosos, el sistema de la formación dual sería asumible a la larga gracias a las contribuciones que se espera esté dispuesto a hacer el sector privado.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 4, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pps14.doc>.

Centro de Empresas de Jóvenes Katutura (KAYEC)

Nombre del proyecto: Centro de Empresas de Jóvenes Katutura (KAYEC).

Características del proyecto:

Resumen: El programa ofrece una combinación de aptitudes para la vida, aptitudes para la búsqueda de empleo, formación en liderazgo y formación basada en la empresa.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- KAYEC es una organización comunitaria que ofrece formación profesional, información, espacio de trabajo y apoyo a jóvenes (de entre 15 y 30 años) que aspiran a iniciar sus propios negocios.
- Proporciona programas innovadores en forma de empresas de formación, que permiten a los jóvenes ser propietarios y gestores de su propia empresa en un «entorno seguro» en el que reciben formación, asesoramiento y apoyo.

Lugar: Windhoek (Namibia).

Contexto y definición de las necesidades:

- La Diócesis Anglicana de Namibia y la Iglesia Evangélica Luterana de Namibia crearon el KAYEC en 1993, como respuesta al crecimiento del desempleo entre los jóvenes del país.
- Los destinatarios del proyecto son los jóvenes que dejan la escuela, los jóvenes desescolarizados de entre 15 y 30 años y los jóvenes desempleados que quieren poner en marcha su propio negocio.

Objetivos/propósitos:

- Promover una cultura de empresa y el espíritu empresarial entre los jóvenes.
- Ayudar a los jóvenes a ser más emprendedores, ayudar a los jóvenes emprendedores a establecer empresas en la economía informal y ayudar a los jóvenes desempleados a buscar empleo en el sector formal.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Se trata de una enseñanza y una formación centradas en la escuela que ofrecen formación y enseñanza profesionales en las materias siguientes:
 - Aptitudes básicas de construcción: carpintería, metalurgia, albañilería.
 - Informática.
 - Cómo poner en marcha un negocio propio, aptitudes para la vida, aptitudes para la búsqueda de empleo, formación en liderazgo, formación empresarial.

Entre sus programas más innovadores están las compañías de formación, que permiten a los jóvenes ser propietarios y gestores de su propio negocio al tiempo que reciben formación, asesoramiento y apoyo.

Organismo:

Organismo ejecutor: KAYEC es una ONG vinculada a la Iglesia de Namibia.

Financiación: Patrocinadores locales e internacionales.

Contacto:

Ms. Petra Ondigo / Rev. Mike Yates
P.O. Box 5167 / Cnr of City & Kampala Streets,
Wanaheda
Windhoek
Khomas
Teléfono: 061/272670 Fax: 246127
Correo electrónico: ibtkayec@mweb.com.na/kayec@mweb.com.na.

Referencias, fuentes:

White, S & Kenyon, P.: Enterprise-based youth employment policies, strategies and programmes, Skills Working Paper núm. 1, OIT, Ginebra 2001.

Directorio de Proveedores de Servicios a Pequeñas y Medianas Empresas Comité Consultivo Conjunto (JCC):

http://www.jcc-smepromotion.org.na/Services/SME_Service_Providers_Director/kayec.html.

Miembros del JCC y listas de contactos:

<http://www.fes.de/fulltext/bueros/namibia/00261012.htm#table>.

Junta Gestora de la Zona Mamo-Wichi-Hetwin

Nombre del proyecto: Junta Gestora de la Zona Mamo-Wichi-Hetwin.

Características del proyecto:

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Crea una conciencia de las calificaciones que las muchachas y los muchachos pueden adquirir y ayuda a los beneficiarios a finalizar su formación. Además, el programa ofrece asesoramiento individual, formación previa al aprendizaje y colocación como aprendices.

Destinatarios: Jóvenes indígenas canadienses.

Lugar: Ontario (Canadá).

Contexto y definición de las necesidades:

- El 53 por ciento de los indígenas tiene menos de 25 años, frente al 34 por ciento del total de los canadienses.
- La tasa de desempleo entre los pueblos aborígenes (24 por ciento) duplica a la del conjunto de los canadienses (10 por ciento).
- El porcentaje de aborígenes con ingresos anuales inferiores a los 10.000 dólares es significativamente superior al del conjunto de los canadienses.
- La población activa aborígen está ampliamente concentrada en el sector primario y en el Gobierno y la administración pública.
- Más del 40 por ciento de los aborígenes vive fuera de una reserva en zonas urbanas, otro 20 por ciento vive en zonas rurales fuera de las reservas y más del 60 por ciento vive en el sur.
- Los jóvenes aborígenes, como sus homólogos no aborígenes, no participan en gran número en programas de aprendizaje.
- La población aborígen canadiense crece a un ritmo dos veces más alto que el resto de la población. En los próximos 20 años, este crecimiento desmedido de la población podría tener un final feliz o constituir una fuente de problemas.

Los jóvenes aborígenes de hoy son los trabajadores y los consumidores de mañana. Pero necesitarán las calificaciones que exige el mercado de trabajo, oportunidades y acceso a empleos bien remunerados. En la actualidad, la tasa media de desempleo entre los aborígenes es el doble que entre el resto de la población y su nivel medio de ingresos es entre la mitad y dos tercios del de los no aborígenes. Sin un crecimiento significativo del empleo de los aborígenes, los altos índices de desempleo y de pobreza que experimentan hoy se mantendrán invariables y el rápido crecimiento demográfico no será una historia feliz.

Se necesitan nuevos puestos de trabajo en la industria privada, especialmente en la manufactura, la construcción y la tecnología, para cubrir ante todo la demanda de empleo de los jóvenes aborígenes.

Objetivos/propósitos: Las estrategias dirigidas a los jóvenes deben conllevar una alianza entre los cuidadores, la familia, los mayores, la comunidad y los iguales. Sin embargo, el desarrollo de herramientas por sí solo y la simplificación del camino del aprendizaje no bastarán, por mucho que sean componentes importantes de cualquier estrategia. Es esencial un apoyo en forma de un asesoramiento adaptado a su cultura, un servicio de guardería y el pago de los gastos de transporte para que los aborígenes pueden abrirse paso a través de los aprendizajes.

Efectos: Después de una formación previa, se ha establecido contacto con más de 1.000 personas en relación con oportunidades de aprendizaje durante los dos años de funcionamiento.

Un elemento clave del éxito de los programas fue conectar a las comunidades aborígenes con la rama del aprendizaje mediante la asignación de un enlace del programa.

Organismo:

Organismo ejecutor: Aboriginal Management Board (AMB).

Financiación: El camino del éxito de AMB (Iniciativas Aborígenes del Gobierno Federal) y Jobs Notario.

Referencias, fuentes:

Aboriginal Participation in Apprenticeship, Making it work! Report of the Aboriginal Apprenticeship Projects Steering Committee.

MEADOW: El proyecto de Dharampuri del Plan Internacional MYRADA

Nombre del proyecto: Gestión de Empresas y Desarrollo de la Mujer (MEADOW)/Proyecto de Dharampuri del Plan Internacional de MYRADA, Hosur.

Características del proyecto:

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: En colaboración con la industria local, el proyecto está garantizando empleo e ingresos decentes a mujeres jóvenes, está suministrando calificaciones para el empleo a adolescentes de ambos sexos y está sustituyendo la desesperación por la esperanza en una comunidad atrasada y sumida en la pobreza.

Lugar: India.

Contexto y definición de las necesidades: Alrededor de 300 muchachas de familias pobres de uno de los distritos más atrasados de Tamil Nadu, Dharampuri, dirigen su propia empresa y han obtenido un total de 20 millones de rupias (aproximadamente 400.000 dólares de los Estados Unidos) en los últimos cuatro años.

Ensamblan componentes de pulseras para Titan Industries en Hosur. Su trabajo incluye ensamblar las correas de reloj, pulirlas, apretar manualmente los componentes, fabricar cadenas de plata y ensamblar y empaquetar relojes de mesa, todo ello para Titan Industries, que estableció una asociación con MYRADA/Plan Internacional en 1995.

Objetivos/propósitos: Garantizar unos ingresos decentes a mujeres jóvenes proporcionando unas calificaciones profesionales para adolescentes de ambos sexos.

Descripción del proyecto y de la metodología: El centro ofrece servicios de formación en ajuste, metalurgia, cableado eléctrico, fontanería y saneamiento, cuya duración varía entre cuatro y seis meses. Las muchachas aprenden informática y reparación de aparatos del hogar.

Efectos:

- Incremento de los ingresos hasta el punto de que las alumnas pudieron adquirir equipos; generación de empleo.
- Las muchachas de MEADOW han reunido un capital social de 2 millones de rupias (aproximadamente 40.000 dólares de los Estados Unidos) mediante la aportación de un pequeño porcentaje de su sueldo. El dinero se ha empleado para comprar el propio local de la compañía, un todoterreno, una motocicleta, un ordenador, equipos relacionados con el trabajo y mobiliario de oficina.
- La compañía tiene previsto contratar a un director general a tiempo completo, poner en marcha un comedor y ofrecer cursos de inglés hablado y escrito, contabilidad, desarrollo de la personalidad, etc.
- Las aproximadamente 400 empresas de Hosur y sus alrededores necesitan trabajadores calificados. Un centro de formación técnica no formal situado en Thally, al sur de Hosur, en un viejo edificio que albergó en su día a MYRADA es una ayuda crucial para esas industrias.
- Este centro de formación es un refugio de esperanza para los jóvenes de la zona.

Organismo:

Organismo ejecutor: ONG e industria local.

Financiación: Negocio autofinanciado.

Marco temporal: MYRADA se fundó en 1995 y MEADOW en 1998.

Referencias, fuentes:

OIT, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, documento de trabajo núm. 8: Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India, de Amit Mitra, 2002.

Modernización del sistema de aprendizaje en Guinea

Nombre del proyecto: Modernización del sistema de aprendizaje en Guinea.

Características del proyecto:

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Se incrementan las oportunidades de empleo de los jóvenes de ambos sexos en el mercado laboral guineano utilizando una fórmula de cooperación en materia de aprendizaje por la cual se alienta a las escuelas de formación y a las empresas a trabajar juntas para atender a las necesidades de las empresas y de la sociedad.
- El proyecto establece una cooperación entre las instituciones y los jóvenes que participan en los aprendizajes.
- A modo de prueba, se organizan cursos de formación cooperativos en sectores que requieren gran mano de obra en dos de las regiones del país.

Lugar: Guinea.

Contexto y definición de las necesidades:

- En términos de necesidades técnicas, económicas y sociales, la investigación ha demostrado que el sistema de formación profesional existente en Guinea adolece de deficiencias cualitativas y cuantitativas.
- Las 16 escuelas profesionales del Estado (Centros de Formación Profesional o CFP en su forma abreviada) sólo tienen capacidad, actualmente, para 2.000 alumnos y ofrecen una formación en gran medida teórica basada en un sistema francés que es poco adecuado para afrontar las condiciones y las exigencias predominantes en el mercado laboral.
- La infraestructura, el material pedagógico y los planes de estudio se han quedado desfasados. Debido a la escasa infraestructura, la falta de fondos y las limitaciones del material pedagógico, la mayoría de los CFP no han podido brindar una formación sistemática en los últimos años. Actualmente, sólo 5 de los 16 CFP están funcionando.
- Aunque muchos jóvenes, sobre todo de zonas urbanas, aprenden un oficio en pequeñas empresas de la economía informal, el nivel tecnológico de la formación suele ser bajo. Tanto los formadores como los aprendices a menudo no saben leer y escribir y los aprendices no obtienen calificaciones oficiales reconocidas.
- El resultado es que una gran mayoría de los jóvenes guineanos, y especialmente las mujeres, no tienen la oportunidad de adquirir unas calificaciones orientadas al futuro aplicables en el sector de la producción y en el de los servicios.
- Además, es difícil desarrollar un entorno empresarial efectivo y moderno porque hay escasez de trabajadores calificados.

Objetivos/propósitos: El objetivo era crear sistemas de formación de base amplia que tuvieran efectos en el empleo de los jóvenes guineanos, la mayoría de los cuales no tiene acceso al sistema de educación formal. En ese contexto, se presta especial atención a garantizar que las niñas y las mujeres jóvenes, que han estado especialmente desfavorecidas hasta ahora, reciban oportunidades de formación adecuadas.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- El proyecto establece una cooperación entre las instituciones y los jóvenes que participan en los aprendizajes.
- A modo de prueba, se organizan cursos de formación cooperativos en sectores que requieren gran mano de obra en dos de las regiones del país.

Efectos:*Resultados anticipados:*

- Los programas de aprendizaje en el sector de la artesanía y los servicios satisfacen las necesidades técnicas, económicas y sociales del país y potencian la autonomía de los jóvenes. Además, importantes sectores empresariales están equipados para aprendizajes de nuevo cuño.
- El proyecto tienen posibilidades de reproducción en todas las escuelas profesionales y empresas de pequeña escala del país.

Organismos:

Organismo ejecutor del proyecto a escala política: Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METPF).

Organismo ejecutor: Office National de Formation et de Perfectionnement Professionnels (ONFPP) y GTZ.

Marco temporal: La duración total recomendada del proyecto va de julio de 2000 a junio de 2009.

Referencias, fuentes:

West African Network on Economic and Employment Promotion: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt11.htm>.

Programa de Acción Nacional para Jóvenes en Zambia

Nombre del proyecto: Programa de Acción Nacional para Jóvenes.

Características del proyecto:

Resumen: El Programa de Acción Nacional para Jóvenes es una estrategia global para apoyar a los jóvenes desescolarizados con bajos resultados educativos (mayoritariamente grado 7). La estrategia se construye alrededor de una ampliación de las oportunidades de formación que brindan los Centros de Formación Profesional de Jóvenes.

Destinatarios: Jóvenes desescolarizados con bajos resultados educativos.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Amplia participación del Gobierno, los jóvenes, las ONG, el PNUD, la OIT y la comunidad de donantes.
- Formación profesional que responde a las necesidades locales.
- Enfoque integrado y holístico para abordar los problemas de los jóvenes: actividades formativas y sociales.
- Muchos centros han intentado desarrollar actividades de generación de ingresos para solucionar el problema de la financiación, especialmente los gastos de personal, pero no han tenido mucho éxito.

Lugar: Zambia.

Contexto y definición de las necesidades:

- El Programa de Acción se ha diseñado reconociendo la extremadamente limitada estructura de apoyo (institucional) para jóvenes desescolarizados.
- La experiencia internacional indica que los programas dirigidos a aumentar la productividad y los ingresos en la economía informal no pueden limitarse a mejorar las calificaciones técnicas. Deberían analizarse junto con otras condiciones necesarias, tales como el acceso a créditos y el apoyo institucional (OIT, 1998).
- Por consiguiente, el Programa de Acción aspira a convertir los actuales centros de formación profesional para jóvenes en verdaderos centros de recursos para jóvenes.

Descripción del proyecto y de la metodología: El Programa consiste en cinco componentes principales que aspiran a ayudar a los jóvenes desescolarizados a trabajar por cuenta propia en el sector no formal:

- i) formación profesional acorde con las necesidades locales;
- ii) formación empresarial para negocios de pequeña escala;
- iii) pequeños préstamos para empezar un negocio;
- iv) disponibilidad de infraestructura, y
- v) apoyo de guías profesionales para los jóvenes emprendedores.

Estos componentes reflejan el enfoque integrado y holístico que ha adoptado el Ministerio de Deporte, Juventud y Desarrollo de la Infancia para abordar los problemas de la juventud.

En 1997, había 15 centros de formación profesional de jóvenes funcionando, con un total de 650 alumnos (MSYCD, 1997), entre ellos el Centro Nacional de Formación de Jóvenes Rey Jorge VI, dedicado principalmente a la formación de formadores.

El Programa de Acción prevé una expansión del número de centros de formación, así como una revisión drástica de los cursos ofrecidos. Un documento de política relativo al Programa de Acción sugiere que cada centro podría ofrecer cinco cursos por año, con la incorporación semestral de 25 alumnos por curso (MSYCD, 1999). Ello conllevaría una matriculación anual de 250 estudiantes por centro, frente a la media actual de 25. El contenido de los cursos se basaría en una encuesta sobre las necesidades del mercado laboral y la duración se reduciría a entre tres y nueve meses (de

los actuales 18 meses en la mayoría de los casos). Además, se ofrecería separadamente en cada centro un curso empresarial de seis semanas, en el que podrían inscribirse anualmente 120 alumnos.

Tipo de calificaciones

Dada la falta de apoyo institucional para los jóvenes desescolarizados, este programa holístico pretende abordar no sólo la formación, sino también las necesidades sociales de los jóvenes, mediante actividades educativas y educación ambiental y familiar.

La mayoría de los centros imparten cursos de confección y de carpintería y algunos de ellos enseñan albañilería, metalurgia o agricultura. Muchos de los currículos que se utilizan se han desarrollado de forma centralizada y se han convertido en copias (inferiores) de los cursos que ofrece el sistema de formación formal.

Servicios de apoyo

El enfoque holístico de este programa sugiere que debería ponerse a disposición de los alumnos un paquete completo de medidas de apoyo, entre ellas el acceso a un crédito.

Los centros deberían involucrarse más en la provisión de capital para nuevas empresas. Algunos centros se han organizado para utilizar fondos procedentes del Fondo de Desarrollo Empresarial para Jóvenes y del Fondo de los Jóvenes para apoyar a los emprendedores que comienzan.

El Programa de Acción sugiere que los graduados deberían tener prioridad en la distribución de préstamos y subvenciones de estos fondos. Además, cada centro debería crear una serie de servicios comunitarios de esparcimiento y cultura e incorporar la educación familiar y ambiental en todos los programas de formación. El Centro de Recursos de Jóvenes debería convertirse, por lo tanto, en una base local que atendiera a las necesidades de los jóvenes de la comunidad.

En numerosos centros se han desarrollado actividades de generación de ingresos, pero sin mucho éxito. Los objetivos de la formación y los de la producción pueden entrar en conflicto.

Efectos:

Factores clave de éxito y de sostenibilidad.

- Es importante dotar regularmente al centro de personal, pero resulta difícil financiar, encontrar y retener a los empleados. Se trata de un problema que hay que resolver.
- La formación basada en la empresa es importante. Se podría reforzar recurriendo a los aprendizajes, pero eso no es muy común en Zambia.

Organismos:

Ministerio de Deporte, Juventud y Desarrollo de la Infancia.

Amplia participación del Gobierno, los jóvenes, las ONG, el PNUD, la OIT y la comunidad de donantes.

El Consejo Nacional de Asesoramiento a los Jóvenes ejecuta el proyecto.

Financiación: Gobierno.

Varios centros han sido «adoptados» por donantes internacionales, entre ellos GDS, JICA, NORAD y la Unión Europea.

Se presta un gran apoyo para la rehabilitación de los centros en términos de infraestructura física, así como de desarrollo de planes de estudio y a veces de dotación de personal a través de voluntarios.

La rehabilitación de un «centro modelo» en Chioyata finalizó en 1998 con el apoyo de Australia, e incluyó la construcción de un tejado y el enyesado del centro.

En colaboración con el MSYCD, la UNESCO ha desarrollado una propuesta de un proyecto para apoyar tres centros según las directrices establecidas en el Programa de Acción. La propuesta aspira a la creación de una infraestructura básica y de instalaciones de formación, apoyo para el diseño curricular y respaldo inicial para pequeñas empresas y microempresas.

En parte como respuesta al creciente interés de los donantes, el Gobierno incrementó el presupuesto para la construcción y rehabilitación de centros de formación profesional para jóvenes de 150 millones de kwacha en 1998 a 200 millones en 1999 (en 1997 no se produjo esa asignación).

Muchos centros han intentado desarrollar actividades de las llamadas de generación de ingresos para resolver el problema de la financiación, especialmente respecto a los gastos de personal, pero no han tenido mucho éxito.

Marco temporal: 1996 -

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>.

Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto de Nigeria

Nombre del proyecto: Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto de Nigeria.

Características del proyecto:

Resumen: Según este sistema, se ofrece educación y formación profesionales a jóvenes desempleados en más de 100 ocupaciones. El programa utiliza instalaciones de producción tales como talleres e instructores técnicos de empresas privadas, instituciones gubernamentales y, mediante un acuerdo de subcontratación, artesanos y profesionales de oficios de la economía informal. Además, se ha creado un sistema de formación móvil para llegar a los jóvenes rurales.

Destinatarios: Jóvenes desempleados y jóvenes que salen de la escuela.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Intenta vincular la educación y la formación con el lugar de trabajo.
- Los alumnos tienen la oportunidad de aprender con maestros artesanos prestigiosos.
- El programa de formación móvil de «escuelas sobre ruedas» llega a las zonas rurales y constituye una forma innovadora de abordar las necesidades del campo.

Lugar: Nigeria.

Las escuelas sobre ruedas ofrecen formación profesional en zonas rurales.

Contexto y definición de las necesidades: A finales de la década de los ochenta, se creó en el Ministerio de Trabajo y Productividad la Dirección Nacional de Empleo. Actualmente tiene en marcha cuatro programas principales: el programa de desarrollo de calificaciones profesionales, el programa de promoción de la pequeña empresa, el programa de promoción del empleo rural y el programa especial de obras públicas.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- El programa ofrece formación profesional a jóvenes desempleados. Para mejorar la comprensión teórica de los alumnos del oficio que emprenden, se organizan clases teóricas todos los sábados que complementan la formación práctica recibida.
- Una ramificación de ese proyecto es el programa de «La escuela sobre ruedas», un programa de formación móvil diseñado para proporcionar formación profesional a quienes abandonan la escuela y a otras personas sin calificaciones en zonas rurales. El programa dura tres meses y después los graduados entran en el Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto de Nigeria.
- Otro programa relacionado es el de «Los desechos son riqueza», según el cual los jóvenes aprenden técnicas para convertir material de desecho como conchas de caracol, bambúes y cuernos en valiosos objetos decorativos para el hogar.

Tipos de actividades:

Aprendizaje + clases teóricas una vez por semana.

Formación móvil (escuela sobre ruedas).

Servicios de apoyo:

Para evitar que los graduados del programa vuelvan al desempleo, la Dirección Nacional de Empleo presentó un programa de reasentamiento en 1991. Dentro del proyecto, los graduados del programa reciben equipo para comenzar sus propios negocios.

Duración de la formación:

Entre seis meses y tres años para el principal programa de aprendizaje.

Efectos:

- Desde su comienzo en 1987, casi 600.000 desempleados jóvenes han recibido formación en 80 oficios diferentes gracias al programa.
- De éstos, alrededor de 400.000 pusieron en marcha sus propias microempresas.

-
- Más de 21.000 jóvenes se han beneficiado del programa de «La escuela sobre ruedas» desde su creación.
 - Al menos 8.000 personas han sido formadas en el programa de «Los desechos son riqueza» desde su inicio.
 - Casi 6.000 graduados del Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto se beneficiaron del programa de reasentamiento.

Marco temporal: Empezó en 1987 y sigue en curso.

Los programas de «La escuela sobre ruedas» y de «Los desechos son riqueza» empezaron en 1990.

Organismos: El Sistema Nacional de Aprendizaje Abierto de Nigeria depende de la Dirección Nacional de Empleo, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Productividad.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/ppps14.doc>

Proyecto de acción de atenuación de la pobreza en Uganda

Nombre del proyecto: Proyecto de acción de atenuación de la pobreza.

Características del proyecto:

Resumen: La idea era proporcionar créditos o bien directamente a los beneficiarios o bien a través de entidades intermediarias a escala de distrito. Los fondos deben usarse para crear microproyectos de generación de ingresos y de empleo identificados por los beneficiarios. Un componente de formación para garantizar la sostenibilidad de los microproyectos.

Destinatarios: La población destinataria incluye a mujeres, viudas, huérfanos, jóvenes, discapacitados, funcionarios sin empleo por reducciones de plantilla y soldados desmovilizados (aproximadamente un 20 por ciento de los beneficiarios son jóvenes).

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: En su ejecución se han tenido en cuenta las diferencias entre ambos sexos. Los beneficiarios han sido 14.774 mujeres y 9.103 hombres.

Lugar: Uganda.

Objetivos/propósitos: El objetivo global del proyecto es atenuar la pobreza en las comunidades vulnerables y empobrecidas de Uganda.

Descripción del proyecto y de la metodología: Los proyectos debían buscarlos los propios beneficiarios o con la ayuda de entidades intermediarias (por ejemplo, ONG, instituciones de crédito, grupos arraigados en la comunidad y cooperativas locales) que operasen a escala de distrito. La financiación de actividades viables de generación de ingresos debía garantizar, según lo previsto, el 77 por ciento (reducido al 70 por ciento en 1995 después de una revisión) del costo total del proyecto.

Las entidades intermediarias debían definir las necesidades de formación de los beneficiarios y se iba a subcontratar para que impartiesen formación sobre motivación, liderazgo, organización de grupos, movilización del ahorro, ejecución de proyectos, gestión financiera básica y mantenimiento de instalaciones físicas.

El proyecto también había de brindar apoyo institucional con la asignación de un asesor técnico, consultoría a corto plazo y formación. El componente de formación y fortalecimiento institucional del proyecto se llevó alrededor del 8 por ciento de los costos totales.

Para coordinar las actividades, supervisar las oficinas de distrito dedicadas a proyectos y las entidades intermediarias y evaluar su actuación, se creó a escala nacional una Unidad de Apoyo a la Generación de Ingresos.

Tipo de actividades:

Entre los proyectos hay actividades tales como agricultura de pequeña escala, apicultura, fabricación de aceite y molienda de grano, carpintería, panadería, fabricación de ladrillos, artesanía, manufactura textil, comercio, etc.

Efectos:

- La revisión de mitad de período realizada por un consultor independiente y el Informe de Finalización del Proyecto (febrero de 1999) expresaron satisfacción con el proyecto, observándose en el último que «... los agentes interesados se muestran de acuerdo en que el proyecto de atenuación de la pobreza ha conseguido ampliar su alcance al llegar a 23.877 beneficiarios de las comunidades más pobres de las zonas rurales y ha contribuido significativamente a mejorar su nivel de vida». Así lo confirmó también la Federación de Empleadores de Uganda, la Organización Nacional de Sindicatos y los ministerios gubernamentales visitados durante la misión a ese país.
- El Informe de Finalización del Proyecto observa también que, aparte de los beneficios tangibles derivados, el proyecto tuvo efectos psicológicos en los receptores y que los beneficiarios (especialmente las mujeres) mostraron «... un alto nivel de autoestima, confianza y autonomía económica».

Organismo: Proyecto dependiente de la Oficina del Primer Ministro.

Marco temporal: Junio de 1994 -

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>.

El Rozgar Yojana del Primer Ministro (India)

Nombre del proyecto: El Rozgar Yojana del Primer Ministro.

Características del proyecto:

Resumen: El proyecto aspira a brindar un empleo remunerado o un empleo por cuenta propia a jóvenes educados y sin trabajo.

Lugar: India.

Contexto y definición de las necesidades:

Definición de los grupos destinatarios: Jóvenes educados sin trabajo de entre 18 y 35 años.

Objetivos/propósitos: El programa prevé una formación obligatoria para emprendedores durante un período de entre 15 y 20 días laborables para el sector industrial después de que haya sido aprobado un préstamo. El objetivo es brindar asistencia a 220.000 jóvenes educados durante el curso 1999-2000.

Efectos:

- Una evaluación de este programa (IAMR, 2000) reveló que genera empleo para unas 2,4 personas por unidad. El potencial de generación de empleo resulta superior en el caso de unidades industriales (3,5 personas) que en el de los servicios (2,2 personas) y el del comercio (1,9 personas).
- La formación ha sido útil para una abrumadora mayoría de los beneficiarios (el 81 por ciento). Muchos más jóvenes buscan asistencia en el programa.
- No obstante, los comités de grupos de trabajo de los Centros de Industria del Distrito rechazan casi la mitad de las solicitudes. La razón más importante que justifica esos rechazos es la inadecuación de las calificaciones técnicas. Por lo tanto, los jóvenes cada vez son más conscientes de que necesitan mayor formación antes de poner en marcha sus propias empresas.
- Además, faltan campañas de publicidad sobre los diversos aspectos del programa, como los requisitos para poder optar a él, la disponibilidad de fondos, las calificaciones requeridas y los mercados. Como resultado, los jóvenes conocen poco el programa.

Organismo: Iniciativa del Gobierno.

Referencias, fuentes:

OIT, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, documento de trabajo núm. 8: Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India, de Amit Mitra, 2002.

Programa para promover el bienestar de los niños y los jóvenes en circunstancias difíciles (Uganda)

Nombre del proyecto: Programa para promover el bienestar de los niños y los jóvenes en circunstancias difíciles en Uganda.

Características del proyecto:

Resumen: El programa aspira a fomentar la participación de los niños y de los jóvenes en el desarrollo de Uganda mediante el fortalecimiento de las instituciones y organizaciones que apoyan a la juventud, entre ellas las instituciones y los programas de formación.

Destinatarios: Jóvenes y niños.

Lugar: Uganda.

Contexto y definición de las necesidades: Los niños y los jóvenes representan alrededor del 80 por ciento del total de la población de Uganda. Cualquier avance significativo del país exige tomar nota del hecho de que los jóvenes constituyen el principal recurso humano. Por lo tanto, es preciso invertir en el desarrollo de este capital humano.

Objetivos/propósitos:

- Los objetivos del programa son promover la interconexión intensiva de todos los agentes interesados en el área de la infancia y la juventud. Se hace especial hincapié en reforzar la capacidad del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, las autoridades locales y las estructuras existentes, tales como los Consejos de Juventud.
- Otra esfera de interés es la formulación de políticas nacionales y la preparación de directrices para los actores ejecutantes.
- La participación de la sociedad civil y del sector privado es también uno de los objetivos prioritarios del programa.
- El desarrollo de enfoques sostenibles y extrapolables para trabajar con jóvenes.

La preparación de diferentes políticas y directrices que beneficien a niños y jóvenes, así como las diferentes actividades del programa contribuirán a:

- Mejorar la capacidad del Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social para apoyar y ampliar la realización de actividades de los servicios sociales para los niños y los jóvenes.
- Mejorar la capacidad de las autoridades locales para prestar servicios a los niños y a los jóvenes.
- Mejorar la capacidad de determinadas ONG y organizaciones comunitarias de participar de forma significativa y eficaz dentro del sector.
- Incrementar la participación de los jóvenes en el proceso de desarrollo.
- Estimular un mayor intercambio de información entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en el sector de la infancia y la juventud.

Descripción del proyecto y de la metodología: El proyecto realiza actividades y brinda servicios del siguiente modo:

- Servicios de asesoramiento:
 - institucional;
 - estructural;
 - conceptual;
 - estratégico.
- Formación y talleres:
 - Para diferentes agentes interesados, como el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, las autoridades gubernamentales locales, las ONG y las organizaciones comunitarias, las organizaciones de jóvenes y las comunidades.

-
- Prestación de más formación profesional para agentes interesados clave.
 - Formación de promotores de la juventud.
 - Diseño de cursos de formación para jóvenes trabajadores.
 - Contacto externo y sensibilización:
 - Esfuerzos regulares de contacto externo para funcionarios, políticos, directivos de ONG y organizaciones comunitarias, líderes de la comunidad y los propios jóvenes.
 - Programas de intercambio de jóvenes con Alemania.
 - Presión y movilización de recursos:
 - El programa realiza esfuerzos intensivos destinados a presionar y movilizar recursos para los jóvenes a todos los niveles, es decir, en las comunidades, en los distritos y a escala nacional.
 - El programa apoya también y ayuda en actividades de presión de diferentes agentes sociales.
 - Desarrollo orientado a los niños y a los jóvenes:
 - Demostración y ejecución de actividades comunitarias participativas y extrapolables, dirigidas a mejorar el sustento económico de los jóvenes.
 - Política de infancia y juventud:
 - Desarrollo de directrices.
 - Desarrollo de políticas, por ejemplo, sobre la juventud y los niños de la calle y los huérfanos.
 - Plan de Acción Nacional sobre la Juventud, incluido material de formación.

Marco temporal: Iniciado en 1994.

Duración total prevista: 11 años y medio.

Organismo: GTZ.

Organización que actúa como contraparte: Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social.

Otros socios: Servicio Alemán de Desarrollo (DED), autoridades locales, Consejo Nacional de Juventud, ONG.

Referencias, fuentes:

Sitio web de GZT: <http://www.gtz.de/youth/dokumente/pcy%20aussen.pdf>.

Formación profesional y técnica orientada a la promoción del empleo

Nombre del proyecto: Formación profesional y técnica orientada a la promoción del empleo.

Características del proyecto:

Resumen: Desde 1998, el Ministerio de Educación y Deporte lleva a cabo un Programa de Inversión Estratégica en Educación para todo el sector, que aborda los retos de la formación profesional en Uganda. El proyecto de GTZ contribuirá a desarrollar un sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales que atenderá, en mucha mayor medida que antes, las necesidades del mercado laboral y de los alumnos.

Destinatarios: Jóvenes que salen de la escuela primaria, personas sin calificaciones.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Formación y enseñanza profesionales vinculadas a la demanda. El propósito del programa es ayudar a desarrollar un sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales que atienda las necesidades del mercado laboral y de los alumnos.

Lugar: Uganda.

Contexto y definición de las necesidades: En Uganda, la última década estuvo caracterizada por un crecimiento económico continuado. A pesar de ello, la mayoría de las empresas sufren de desventajas comparativas en el mercado internacional debido, entre otras razones, a la insuficiente calificación de la mano de obra. Además de los problemas económicos y de empleo que llevan a una demanda económica de formación profesional, hay una demanda social derivada de la introducción del programa de Educación Primaria Universal. Este programa conduce a un incremento ingente de los jóvenes que salen de la escuela primaria y aspiran a prolongar su educación o a adquirir aptitudes que les permitan trabajar.

Definición de las necesidades:

La enseñanza y la formación técnicas y profesionales se ofrecen en las escuelas de secundaria técnicas y en diversos centros de formación, pero éstas tienen escasa relación con las aptitudes prácticas que requiere el mercado laboral.

Las principales limitaciones del sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales son: falta de una política y una estrategia de formación profesional nacionales, estructuras ineficientes y escasa capacidad dentro de las instituciones públicas, insuficiente orientación al mercado laboral, falta de cooperación entre los agentes interesados (Gobierno, empleadores y empleados), insuficiente flexibilidad y variedad limitada de los programas, insuficiente financiación e insuficiente formación de los instructores.

Objetivos/propósitos:

- El propósito del programa es ayudar a desarrollar un sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales que atienda, en mucha mayor medida que antes, las necesidades del mercado laboral y de los alumnos.
- Además, el proyecto aspira a diseñar y poner a prueba nuevos modelos de enseñanza y formación empresarial y técnica profesionales para este sector. Con el fin de lograr este objetivo, se utilizarán distintos enfoques, entre ellos el seguimiento de los efectos, es decir, el estudio del devenir de los alumnos.
- El proyecto ayudará también al desarrollo de estructuras organizativas amigables en las instituciones no gubernamentales y gubernamentales, para cerrar la brecha existente entre las autoridades públicas y los usuarios del sistema de formación, tales como el sector privado, las instituciones docentes privadas y los propios alumnos.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- La contribución alemana consiste en tres componentes. Con el fin de combinar de forma óptima la enseñanza y la formación empresariales y técnicas profesionales y las intervenciones de promoción del empleo, se elaborarán un proceso y una estrategia a partir de la demanda, que cumplan los requisitos del mercado de trabajo (componente I).

- La evaluación e implantación de diferentes modelos para la promoción de la enseñanza y la formación empresariales y técnicas profesionales orientadas a la demanda y al mercado (componente II) se realizarán a escala microscópica con proveedores de formación públicos y privados en distritos piloto seleccionados. El intercambio de lecciones aprendidas en el ámbito político mediante diferentes foros de agentes interesados es también parte integral del concepto, para contrarrestar la fragmentación del sistema de enseñanza y formación.
- El programa ha participado en un cambio continuo y en un proceso de reestructuración, que redefine las funciones del sector público (más servicio, menos administración), por una parte, y del sector privado y de la sociedad civil (más participación y responsabilidad), por la otra. Esto, por consiguiente, centra la atención del programa en el apoyo necesario a largo plazo de las instituciones competentes a escala nacional y local mediante el desarrollo organizacional, el desarrollo del personal y el fortalecimiento de la capacitación, la promoción del seguimiento y la evaluación, etc. (componente III).

Tipo de actividades:

- Con el fin de lograr un sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales orientado a la demanda (componente I), las actividades se concentrarán en asesorar a los interlocutores interesados sobre cuestiones relacionadas con la reforma de la política de enseñanza y formación empresariales y técnicas profesionales y de empleo, así como sobre cuestiones jurídicas y de género. Promover nuevas estructuras de diálogo y coordinación (a nivel intermedio) ayudará a facilitar una cooperación continua y sistemática de los agentes públicos y privados. Este nuevo enfoque entre múltiples interesados se aplicará luego en la elaboración de un modelo para un marco de perfiles ocupacionales sobre la base de enfoques de formación basados en la competencia.
- Se harán aportaciones importantes con el fin de formular propuestas para un sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales sostenible y guiado por la demanda (componente II). Se realizarán diferentes encuestas relativas al potencial de desarrollo y empleo en sectores económicos seleccionados, de las que se derivarán las tendencias actuales y futuras de las demandas del mercado laboral y los requisitos de calificación y formación resultantes según el sexo.
- En algunos distritos piloto seleccionados, se elegirá a proveedores de formación públicos y privados (incluidas empresas) sobre la base de su capacidad y eficacia para probar conceptos innovadores en programas de enseñanza y formación empresariales y técnicas profesionales, formales y no formales, y de promoción de empleo.
- Mediante el desarrollo organizacional y el desarrollo de la capacidad, se promoverán estructuras organizacionales efectivas y orientadas a los beneficiarios para la cooperación entre el Gobierno y el sector privado (componente III). Este apoyo se brindará a la organización asociada y a los actores no gubernamentales a escala nacional y de distrito, así como a las instituciones del sector privado.
- Por último, el desarrollo de propuestas para la financiación a largo plazo de la enseñanza y la formación técnicas y profesionales es una cuestión importante. En el futuro, está previsto que el sector privado deberá asumir también la responsabilidad del éxito de este sector económicamente importante. El objetivo del proyecto es comenzar este proceso junto a los principales actores en este campo y con la participación de los interlocutores gubernamentales y del sector privado.

Efectos:

Resultados previstos:

- A nivel económico nacional.
La promoción del sistema de enseñanza y formación técnicas y profesionales y la coordinación con las actividades pertinentes de empleo conducirán a un crecimiento de la productividad económica y de la competitividad de la economía nacional a largo plazo. La participación de los empleadores del sector privado llevará a una mayor concentración de las actividades en los requisitos de calificación y en el potencial del mercado laboral. Por lo tanto, el programa tiene también efectos positivos en los subempleados y desempleados y ayuda a reducir las inversiones mal dirigidas del sector de la formación profesional.

■ A nivel económico individual (grupo destinatario).

Los servicios de enseñanza y formación técnicas y profesionales se dirigirán específicamente a los requisitos y potenciales de los diferentes grupos destinatarios y estarán estrechamente vinculados con las oportunidades de empleo existentes en el mercado. Los grupos destinatarios, por lo tanto, mejores posibilidades de acceso a programas de enseñanza y formación empresariales y técnicas profesionales, por lo que se incrementarán sus aptitudes de productividad y sus oportunidades de empleo. Ello contribuirá a medio y a largo plazo a incrementar los ingresos de las familias y mejorará así el nivel de vida general.

Este programa ofrece a las pequeñas y medianas empresas, a las que se dirigirá directamente como posibles empleadores de los alumnos, dos ventajas: por una parte, mediante estructuras adecuadas, lograrán que se tenga en cuenta su opinión en cuestiones de calidad y contenido de la formación profesional y, por la otra, podrán emplear a un personal más calificado. Todo ello llevará a un incremento de la calidad de sus productos a medio plazo y así mejorará su competitividad, lo cual, a su vez, conducirá al aumento de los ingresos de las empresas. Las actividades de formación orientadas atenuarán la competencia negativa entre la población activa.

Organismos: GTZ.

Ministerio de Educación y Deporte, ministerios, sector privado, asociaciones de empleadores.

Financiación de la presente fase (3 años): 3.067.000 euros.

Marco temporal:

Comienzo del programa: octubre de 1999.

Educación total planificada: 13 años.

Referencias, fuentes:

Sitio web de GTZ: <http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=0124917&spr=2&Land=Uganda>.

Promoción de la formación profesional en Burkina Faso

Nombre del proyecto: Promoción de la formación profesional en Burkina Faso.

Características del proyecto:

Resumen: El programa promueve un sistema de enseñanza profesional dual orientado a las necesidades para los grupos destinatarios (empresas y aprendices) con el fin de mejorar sus resultados en el mercado laboral.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: El proyecto proporciona un sistema de enseñanza profesional dinámica, orientado a las necesidades reales de la vida laboral.

Se presta especial atención a la integración de las mujeres en el programa.

Lugar: Burkina Faso.

Contexto y definición de las necesidades:

- Proporcionar un sistema de enseñanza profesional dinámica, orientado a las necesidades reales de la vida laboral.
- Se presta especial atención a la integración de las mujeres en el programa.

Objetivos/propósitos:

- Contribuir a la creación de un marco jurídico e institucional para introducir un sistema de enseñanza profesional.
- Concebir e introducir programas de formación profesional en colaboración directa con las contrapartes del «sector de intervención» mediante talleres de artesanía y centros de formación.

Efectos:

- El desarrollo de un fundamento jurídico e institucional de un sistema de formación profesional dual.
- Existe un comité nacional que coordina a todas las partes que operan en el ámbito de la enseñanza profesional y garantiza la aceptación en el país de todas las medidas de enseñanza profesional dual apropiadas.
- Según las necesidades del sector educativo, se conciben programas de enseñanza apropiados (formación inicial, formación avanzada y formación para atender a demandas especiales).
- Se refuerza la capacidad de los centros de formación, las escuelas, las empresas y los talleres de artesanía.
- Las intervenciones directas en materia de enseñanza profesional tienen lugar en tres centros regionales. Las actividades se ejecutan en cooperación con el Servicio de Desarrollo Alemán (DED), que apoya a dos centros de evaluación y enseñanza profesional estatales en Bobo-Dioulasso y Ouagadougou, así como al centro de enseñanza profesional católico de Fada N'Gourma.

Organismo: GTZ.

Organismos ejecutores: Los gobiernos de Alemania y Burkina Faso.

Contactos:

Correo electrónico: gopapfp@liptinfor.bf.

Referencias, fuentes:

West African Network on Economic and Employment Promotion <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt04.htm>.

Programa de obras públicas en Egipto

Nombre del proyecto: Programa de obras públicas en Egipto.

Características del proyecto:

Resumen: El programa se centra en generar puestos de trabajo para los jóvenes de zonas rurales desfavorecidas.

Destinatarios: Jóvenes de zonas rurales desfavorecidas, jóvenes que dejan la escuela. (Los trabajadores eran casi exclusivamente hombres jóvenes).

Lugar: Egipto.

Objetivos/propósitos:

- Reducir el desempleo a largo plazo mediante la creación de puestos de trabajo a corto plazo.
- Dotar a los trabajadores de nuevas calificaciones mediante una formación en el trabajo.
- Crear empleo permanente permitiendo a quienes dejan la escuela adquirir calificaciones técnicas, administrativas y financieras que les permitan convertirse en pequeños contratistas locales.
- Apoyar el desarrollo y el uso de los recursos locales.
- Involucrar al sector privado, a los grupos destinatarios y a las ONG en actividades de construcción y mantenimiento para garantizar la sostenibilidad.

Descripción del proyecto y de la metodología: Los proyectos cubren infraestructuras productivas (regadíos, drenaje, protección de tierras agrícolas), infraestructuras económicas (carreteras, canales), infraestructuras sociales (restauración de edificios públicos, suministro de agua potable) y proyectos complementarios (relativos a la salud y la educación). El Fondo Social de Desarrollo ha creado una red de oficinas regionales que ayudan a localizar posibles proyectos con la ayuda de las autoridades y de las comunidades locales. Al menos el 25 por ciento del presupuesto del programa se gasta en mano de obra y por lo menos la mitad de los trabajadores deben contratarse en el entorno local. Los salarios se fijan por debajo de los salarios del mercado local para contratar trabajadores del grupo de desempleados destinatario.

Efectos: En 1997 se crearon algo más de 42.000 puestos de trabajo, el 90 por ciento de los cuales eran temporales.

No obstante, los costos de cada puesto de trabajo (5.000 dólares de los Estados Unidos) fueron considerados altos. La relación entre los costos y los resultados de los proyectos, sin embargo, puede mejorarse.

Marco temporal: 1991-

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pps14.doc>.

Reintegración y rehabilitación de niños afectados por el conflicto armado

Nombre del proyecto: Reintegración y rehabilitación de niños afectados por el conflicto armado (Uganda).

Características del proyecto:

Resumen: El conflicto de Uganda ha resquebrajado el tejido de la sociedad civil y ha conducido al secuestro de miles de niños. Cuando esos niños traumatizados regresan, se hace necesaria su rehabilitación en la sociedad. Este proyecto tiene por objeto dotarles de unas calificaciones apropiadas para ayudar a esta rehabilitación.

Destinatarios: Niños que han sido soldados.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Programa comunitario: participación de la población local en la adopción de decisiones, la planificación y la ejecución (es importante para el éxito del proyecto que la comunidad se sienta partícipe).
- Dotación adecuada de las escuelas y profesores formados.
- Sensibilización mediante boletines, folletos, prospectos, carteles, artículos periodísticos, emisiones.
- Nuevos enfoques para abordar la obtención de calificaciones (aprendizajes, aptitudes para la agricultura y la ganadería centradas en la escuela y en el hogar).

Lugar: Uganda, distrito de Gulu, sudoeste del país.

Contexto y definición de las necesidades:

Definición de los grupos destinatarios: El proyecto está trabajando con niños traumatizados, que fueron secuestrados para luchar durante el conflicto y han regresado, así como con sus familias y demás miembros de la comunidad. Ahora son jóvenes y necesitan reintegrarse económica y socialmente.

Objetivos/propósitos: El objetivo general es mejorar la disponibilidad, la calidad y la adecuación del asesoramiento psicosocial, la reunificación con los miembros de la familia y el desarrollo de calificaciones académicas y profesionales; en otras palabras, preparar la base para la reintegración de los niños afectados por la guerra.

Entre los resultados previstos se encuentran el desarrollo del aprendizaje y de otras formas de formación práctica centradas en la comunidad y la prestación de apoyo psicológico a los niños traumatizados.

Descripción del proyecto y de la metodología: Entre las actividades profesionales figuran la colocación de los niños junto a artesanos locales para que aprendan un oficio y la dotación de juegos de herramientas a los niños al finalizar su formación.

Entre las actividades no profesionales figuran el apoyo psicosocial, la reunificación de los niños con sus familias, el asesoramiento y el apoyo a las familias, la promoción de las oportunidades de expresarse, de esparcimiento y de participación.

La comunidad participa en gran medida en este proyecto.

- Programa de talleres comunitarios, que consisten en eventos regulares y abiertos celebrados en centros de la comunidad.
- Un grupo de profesionales del apoyo psicosocial creado en la comunidad.
- Familiares y vecinos, que tienen un papel en consolar, aconsejar y apoyarse unos a otros.
- Dirigentes tradicionales e instituciones culturales (los mayores, los curanderos), que gozan de un estatus reconocido y ejercen como mediadores en caso de conflicto y como proveedores de asesoramiento y apoyo, además de realizar rituales tradicionales, tales como ceremonias de purificación, importantes para la recuperación y aceptación de los niños que han regresado.

-
- Grupos religiosos.
 - Otras instituciones comunitarias (por ejemplo, grupos de personas con discapacidades, mujeres y padres afectados).
 - Funcionarios locales, con un papel en la resolución de conflictos interpersonales.
 - Miembros de la comunidad en general.

Efectos:

- Un número significativo de jóvenes ha terminado un aprendizaje y, o bien tiene un empleo remunerado, o bien ha conseguido trabajar con éxito por su cuenta (1997-1998: 300 niños trabajaban con artesanos locales para adquirir unas calificaciones, de los cuales 267 finalizaron su formación).
- Se elaboró y puso en práctica un programa centrado en la escuela y el hogar para mejorar las técnicas agrícolas y de cuidado del ganado.
- Las escuelas han adoptado los métodos y enfoques recomendados para ayudar a los niños afectados por la guerra. Estas escuelas han mejorado su infraestructura y sus equipos en consonancia con los objetivos establecidos y acordados en ejercicios de planificación conjunta.
- Las comunidades que participan en el programa de talleres comunitarios están llevando a cabo planes de acción relacionados con las necesidades de los niños.
- Al menos el 50 por ciento de los niños de las áreas del programa que se estima que necesitan apoyo psicosocial participan en actividades comunitarias estructuradas. Dedicar al menos tres horas a la semana a estas actividades.

Organismos: Se creó un grupo de trabajo entre varios organismos para abordar el problema de los que han sufrido un conflicto armado, coordinado por el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social (ONG internacionales, ONG nacionales, ministerios). Para maximizar las posibilidades de éxito, la ejecución del programa está en gran medida delegada en organismos asociados, que aprovechan las estructuras y los dispositivos existentes.

Financiación: Redd Barna (Save the Children, Noruega), otros socios dedicados al desarrollo y la administración local.

Referencias, fuentes:

Including the Excluded: Meeting diversity in education – Uganda and Romania, UNESCO, 2001, disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001226/122613eo.pdf>.

Rhode Island: Academia de Comercio

Nombre del proyecto: Academia de Comercio de Rhode Island.

Características del proyecto:

Destinatarios: Jóvenes desescolarizados, de 18 años o más, que quieren desarrollar calificaciones profesionales o académicas necesarias para obtener y conservar un trabajo.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Mediante actividades de aprendizaje basadas en el trabajo y en la escuela, el currículo se asienta en las competencias y hay una lista concreta de calificaciones que deben dominarse y evaluarse. Los resultados específicos se miden siguiendo la evolución de los participantes en el trabajo y las llamadas telefónicas efectuadas a los 6 y a los 12 meses revelan que 105 estudiantes, de un total de 304, lograron el Certificado de Preparación para el Trabajo. El 22 por ciento de los graduados de la Academia de Comercio prosiguen su educación y el 70 por ciento encuentra empleo.

Lugar: Rhode Island (Estados Unidos).

Contexto y definición de las necesidades:

- La Academia de Comercio existe desde 1995. Considera como jóvenes desescolarizados a los excluidos de la Ley de Oportunidades de Regreso a la Escuela de 1998, es decir, a quienes abandonan el instituto y a los recién graduados con una formación insuficiente y que se han desconectado (por razones sociales o económicas) de la formación académica y profesional tradicional.
- Los participantes son reclutados a través de anuncios locales, en coordinación con el Departamento de Bienestar y el Departamento de Servicios Humanos.
- Para admitir alumnos se buscan participantes motivados y se vela por que comprendan las metas y los objetivos del programa.
- Una vez matriculado, cada estudiante realiza un test de interés profesional APTICOM, cuyos resultados sirven para organizar el programa de cada alumno.

Objetivos/propósitos:

- El principal objetivo del programa es lograr que los participantes encuentren empleo o accedan a una enseñanza superior, aunque existen también resultados intermedios, como una mayor confianza y autoestima y la esperanza de un futuro más brillante.
- Se hace hincapié en el desarrollo individual de los jóvenes desescolarizados, que adquieren unas calificaciones específicas con el Certificado de Preparación para el Trabajo o el Certificado de Preparación Industrial. El Certificado de Preparación para el Trabajo (CWR en su sigla inglesa) prepara a los alumnos para incorporarse al trabajo en los sectores corporativo, no lucrativo o gubernamental. El Certificado de Preparación Industrial (CIR en su sigla inglesa) exige la obtención del CWR, pero además ofrece un credencial avanzado de conocimientos específicos de la industria.
- Además, los estudiantes consiguen entrar en contacto directo con una ocupación específica mediante prácticas incorporadas al currículo general.
- Todo el aprendizaje se organiza en un contexto relacionado con el trabajo. Los conocimientos y las calificaciones de las materias clave del programa, la gestión personal, las dotes de comunicación, las aptitudes para el trabajo en equipo, las aptitudes de lectura y escritura, las calificaciones tecnológicas y las aptitudes para el empleo se adquieren en un contexto vinculado al trabajo, por ejemplo las aptitudes para la resolución de conflictos incluyen estudios de casos relativos al mundo laboral.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Actividades de aprendizaje centradas en la escuela: Los estudiantes del programa del CWR realizan y obtienen «expedientes de logros» en diversas áreas de preparación para el trabajo.
 - Calificaciones de gestión personal.
 - Dotes de comunicación.

-
- Prácticas.
 - Calificaciones académicas mediante un Diploma de Equivalencia General (GED) o un diploma de instituto.
 - Lectura y escritura mediante el programa informático para adultos JSEP (Programa de Educación en Calificaciones para el Trabajo).
 - Calificaciones tecnológicas.
 - Aptitudes para el empleo.
 - Además, el currículo del CIR cubre varias calificaciones:
 - Aptitudes para atender el teléfono.
 - Protocolo.
 - Gestión del dinero.
 - Además, se anima a los estudiantes a continuar con una educación superior, por lo que el programa incluye una visita al Rhode Island College.

Las actividades de aprendizaje centrado en el trabajo están relacionadas con «First Impressions», una tienda de ropa de segunda mano gestionada como una empresa de la escuela. Hay dos fases.

- Los alumnos trabajan en la trastienda preparando, etiquetando y planchando los artículos para su venta.
- Hacia el final del programa, los alumnos trabajan de cara al público como vendedores, colocando los artículos y tratando con los clientes.

Los participantes asisten a la Academia de Comercio durante 20 horas por semana, bien por la mañana o bien por la tarde (8 h. 30-12 h. 30 o 12 h. 30-16 h. 30). El alumno puede incorporarse o abandonar el programa en cualquier momento.

Otras actividades: Se ofrece un enlace informal con los estudiantes a otras organizaciones y otros servicios de apoyo para ayudar con el transporte, el cuidado de los niños, la vivienda, la asistencia financiera, la salud mental, el asesoramiento emocional y problemas de violencia doméstica.

Formación del personal

- Todo el personal asiste a la conferencia de Formación y Desarrollo del Personal del Estado y se le alienta a aprovechar cualquier formación pertinente para el desarrollo del personal en ese ámbito.
- El último viernes de cada mes se dedica al desarrollo del personal interno.
- Además, la Chamber Education Foundation (CEF) celebra también reuniones regulares para abordar ciertas cuestiones o problemas que afectan a determinados estudiantes o ciertos aspectos del programa.

Efectos:

- La CEF tiene metas y objetivos claros para evaluar la incidencia de su programa en los estudiantes. El currículo se asienta en las competencias y hay una lista concreta de calificaciones que deben dominarse y evaluarse. Los resultados específicos se miden siguiendo la evolución de los participantes en el trabajo y las llamadas telefónicas efectuadas a los 6 y a los 12 meses revelan que 105 estudiantes, de un total de 304, lograron el Certificado de Preparación para el Trabajo. El 22 por ciento de los graduados de la Academia de Comercio prosiguen su educación y el 70 por ciento encuentra empleo.
- El proyecto se mantiene mediante una sólida conexión entre la CEF y los empleadores. El negocio propio de «First Impressions», dirigido y gestionado por los estudiantes, es fundamental para la sostenibilidad del programa.
- La CEF sigue alentando a los empleadores a invertir en la formación para el CWR y el CIR con el fin de crear una mano de obra más fuerte y mejor preparada en la zona de Rhode Island.

Organismo:

Organismo ejecutor: La Chamber Education Foundation.

Financiación: El programa está financiado por el Estado y, hasta 1999, recibió una subvención para jóvenes desescolarizados del Departamento de Trabajo. La financiación actual procede de «First Impressions».

Contacto:

Arlene McNulty, Vice President & Director of Programs
Chamber Education Foundation
3296 Post Road
Warwick, RI 02886
Tel: (401) 732-7700 | Fax: (401) 732-7715
amcnulty@chamberedfoundation.org.

Referencias, fuentes:

Final Report for the Out-of-School Youth Demonstration, mayo de 2000, presentado al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos por Social Policy Research Associates en Brandeis University.

Social Policy Research Associates Brandeis University Evaluation of the School-to-Work Out-of-School Youth Demonstration and Job Corps Model Centres (mayo de 2000). Presentado al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

<http://www.chamberedfoundation.org/staff.htm>.

Centro de Jóvenes «Girasol»

Nombre del proyecto: Centro de Jóvenes «Suncokret» («Girasol»).

Características del proyecto:

Resumen: El programa ofrece a los jóvenes, de entre 12 y 16 años, la oportunidad de expresarse a través del arte, al tiempo que reciben una formación profesional con informática y clases de inglés.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Ofrece actividades profesionales, música de baile e inglés hablado a jóvenes de entre 12 y 16 años.

Lugar: Sarajevo (Bosnia y Herzegovina).

Objetivos/propósitos: Proporcionar a los jóvenes un «refugio seguro» y ayudarles a desarrollar sus calificaciones.

Efectos: Cada año se inscriben en el programa más de 60 jóvenes, que han podido gracias a él expresarse.

Organismo:

Organismos ejecutores: Balkans Relief Mission y Family Care Foundation.

Financiación: Balkans Relief Mission.

Contactos:

Sarajevo, Bosnia y Herzegovina
Balkans Relief Mission.

Project No: E31
Project Managers:
Michel Ramond and Bernadine Wolford.

Contacto:

Mike.ray@bih.net.ba.

Referencias, fuentes:

Sitio web de la Family Care Foundation: <http://www.familycare.org/network/e31.htm>.

Apoyo a la erradicación de la pobreza mediante un gobierno descentralizado y el desarrollo del sector privado

Nombre del proyecto: Apoyo a la erradicación de la pobreza mediante un gobierno descentralizado y el desarrollo del sector privado.

Características del proyecto:

Resumen: Este programa tiene alcance mundial y no se centra exclusivamente en la formación, sino en el desarrollo del sector privado.

El programa cubre el marco económico, físico, jurídico, normativo e institucional en el que funcionan las empresas, haciendo hincapié en un enfoque integrado. Los programas de apoyo garantizan que los interesados puedan disponer de todos los ingredientes esenciales para poner en marcha, operar y expandir un negocio y tengan acceso a los mismos. Ayuda a las empresas a mejorar continuamente su eficiencia y su efectividad.

Destinatarios: Las actividades van dirigidas a los jóvenes educados sin empleo fomentando los sistemas de subcontratación, licencias y franquicias.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Enfoque integrado al desarrollo del sector privado, que incluye la formación de jóvenes desempleados.
- Subraya la importancia de una descentralización eficiente del gobierno mediante la promoción del sector privado.
- Enfoque basado en la población local.

Lugar: Uganda.

Se han creado ocho centros de distrito y pronto se sumarán otros dos, siendo 45 el número total de distritos del país.

Descripción del proyecto y de la metodología: Entre otras actividades figuran servicios de asesoramiento empresarial, investigación y desarrollo tecnológico, normalización y control de la calidad y fortalecimiento de las asociaciones del sector privado. La estrategia de ejecución se centra en aprovechar los conocimientos técnicos y las capacidades locales, por ejemplo los intermediarios financieros, las instituciones docentes, las asociaciones del sector privado, los estudiantes y titulados universitarios y de formación profesional, los desempleados por reducciones de plantilla, etc.

Las actividades las coordina el Centro del Distrito para la Promoción del Desarrollo del Sector Privado. Se han creado ocho centros, a los que se sumarán pronto otros dos, de los 45 distritos del país.

Una oficina de distrito típica tiene siete empleados: un responsable de promoción, un especialista en microfinanzas, un responsable de finanzas, un asesor de programa (que suele ser un expatriado) y personal de apoyo. Todas las asociaciones del sector privado de los distritos conforman juntas el comité director de su centro de promoción. Cuando es posible, se utilizan recursos locales.

Los formadores proceden de la zona y poseen diversas competencias técnicas, a las que se añaden aptitudes empresariales. De esta forma, se utilizan recursos locales para crear empresas locales, que integran a su vez la fuente de recursos. La oficina nacional trabaja actualmente en la normalización del marco.

Tipo de actividades

Los jóvenes se benefician de prácticas, aprendizajes y otros programas.

Efectos: Las entrevistas con funcionarios del programa y con el responsable del PNUD sugieren que el programa ha sido un éxito. Los funcionarios entrevistados recomiendan encarecidamente su adopción en otros países. Se trata de un programa autogenerador y sostenible. Lleva el desarrollo a donde está la gente y les permite ser dueños de los procesos y de los resultados.

Los factores clave del éxito y de la sostenibilidad del programa de desarrollo del sector privado son:

- La autoayuda: los distintos interlocutores comparten las responsabilidades, así como los costos de los programas.
- Integración e inclusión: los programas están diseñados para reforzarse entre sí de manera efectiva en función de los costos para alcanzar unos objetivos comunes.
- Colaboración: los distintos interlocutores movilizan colectivamente recursos para afrontar el reto a la vista.
- Fortalecimiento de la capacidad: reforzar y fortalecer la capacidad en los sectores público y privado para mejorar la competitividad y la utilización efectiva y bien administrada de los recursos.
- Mecanismos de ejecución efectivos: mediante una combinación juiciosa de crédito, formación y asesoramiento de gestión y técnico.
- Diálogo continuo entre los sectores público y privado: a través de la creación de un foro que permita la participación de la sociedad civil en el diálogo político.
- Participación de la población: uso de procesos interactivos y consultivos en la formulación y aplicación de políticas y programas.
- Un aspecto singular de este proyecto es que se ha alejado del enfoque tradicional desde arriba para pasar a un enfoque que parte de la base. Una ventaja clara de un enfoque de este tipo es que genera un sentimiento de autoría de los programas y promueve, por lo tanto, la autosuficiencia y la sostenibilidad.

Organismos: El programa forma parte del Marco de Cooperación Nacional del PNUD y el Gobierno de Uganda durante el período 1997-2001.

Ministerio de Planificación y Desarrollo Económico

La oficina nacional del programa ofrece sólo el marco, dejando que sean las oficinas de distrito las que definan sus propios temas de interés. Se ofrece una formación a escala nacional para reforzar la capacidad en los distritos. Cada distrito tiene su propia estructura de gobierno y el Centro de Distrito para la Promoción del Desarrollo del Sector Privado coordina todas las actividades.

Marco temporal: Comenzó en octubre de 1997.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Política de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial (Zambia)

Nombre del proyecto: Política de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial.

Características del proyecto:

Resumen: En la década de los noventa, se puso cada vez más de manifiesto que el sistema de enseñanza y formación de Zambia se ocupaba de un mercado laboral formal en retroceso que ofrecía muy pocas oportunidades de empleo a nuevas personas. Se hacía necesaria una revisión de la estructura institucional y de la organización de la formación en el país para abordar las necesidades del mercado. En marzo de 1996, se publicó un esbozo de la nueva Política de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial.

Destinatarios: Los jóvenes.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- El objetivo es mejorar la productividad tanto en la economía formal como en la informal.
- Perspectiva sensible al mercado.
- Elementos que tienen en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres.
- Perspectiva nacional.

Lugar: Zambia.

Contexto y definición de las necesidades:

A principios de la década de los noventa, comenzó en Zambia un programa de reforma económica. La revisión de la política de enseñanza y formación se inició en ese contexto. La legislación se creó en 1998 (Ley de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial, núm. 13, de 1998).

La enseñanza y la formación técnicas en Zambia se imparten a través de instituciones públicas, organizaciones comerciales privadas y ONG, con lo que se suman cientos de instituciones. Muchas de las instituciones públicas se encuentran en un estado deplorable. La infraestructura no funciona, apenas hay equipos o material pedagógico y si lo hay está anticuado o es totalmente inadecuado, y los servicios a los estudiantes son escasos. Las instituciones no han podido retener el personal necesario para realizar de forma efectiva y bien administrada los programas de formación. Además, pocos de esos programas se han revisado o actualizado con regularidad y siguen preocupándose por puestos de trabajo del sector formal que ya no existen. Enfrentado a diversas limitaciones logísticas, financieras y de otra índole, el sistema de enseñanza y formación no ha sido capaz de responder a las condiciones cambiantes del mercado laboral y la ampliación del entorno económico en el que opera.

Objetivos/propósitos:

La Política de Enseñanza Técnica y Formación Profesional y Empresarial aspira a facilitar la transición del sistema de enseñanza y formación de un sistema guiado por la oferta y que ofrece calificaciones que cada vez tienen menos sentido a un enfoque flexible y guiado por la demanda.

- Los objetivos económicos son la mejora de la productividad en la economía formal e informal, la promoción del espíritu empresarial, la participación empresarial y económica, el desarrollo de una sociedad en Zambia integrada por personas versátiles, creativas y que puedan ocupar un empleo, emprendedoras y productivas, la provisión de una formación cualitativa para impartir calificaciones profesionales apropiadas, la promoción del uso racional de los recursos locales y el fomento de la autonomía de las mujeres.
- Los objetivos sociales son ofrecer calificaciones y oportunidades que respondan a las necesidades de Zambia, tales como la atenuación de la pobreza, la mejora de la vivienda y la mejora de la atención sanitaria, inculcar una mentalidad de mantenimiento preventivo y estimular el desarrollo del aseguramiento de la calidad, proporcionar acceso a las oportunidades de formación para todos los miembros de la comunidad, imprimir una cultura de empresa y promover la autosuficiencia y garantizar una mayor participación de las mujeres en el proceso de desarrollo.

Descripción del proyecto y de la metodología: La actual estrategia de Zambia ha sido diseñada en torno a los principales cambios institucionales y organizacionales. En el plano central, las funciones de la autoridad de enseñanza técnica y formación profesional y empresarial son regular, supervisar y coordinar la enseñanza técnica y la formación profesional y empresarial previa consulta a las empresas, los empleadores, los trabajadores y demás interesados. En el plano de las instituciones de formación existentes, hay que constituir juntas gestoras que supervisen y registren las necesidades de formación locales en la economía formal e informal y que diseñen respuestas apropiadas.

Dicha autoridad consistirá en tres departamentos:

- Dirección de Servicios de Apoyo a la Formación (exámenes, inspección, inscripción y acreditación, desarrollo curricular y servicios de asesoramiento).
- Dirección de Normas de Formación (EISD, ILSS, Gestión Institucional y Planificación de Recursos Humanos).
- Dirección de Finanzas (procesamiento de las aplicaciones de financiación por parte de la institución docente, mantenimiento de las cuentas de la autoridad, etc.).

Cada departamento se subdivide en varias unidades. En la Dirección de Servicios de Apoyo a la Formación, habrá una unidad encargada del desarrollo del espíritu empresarial y de la economía informal (EISDU en su sigla inglesa). Dicha unidad trabajará en estrecha colaboración con las unidades responsables del seguimiento del mercado laboral y del asesoramiento curricular, así como con los proveedores de formación y servicios. La sección de seguimiento y análisis del mercado laboral forma parte de la unidad de Enlace con la Industria y Servicios para los Estudiantes (ILSS en su sigla inglesa). La sección mencionada realizará o encargará la realización de estudios del mercado laboral especiales en la economía formal e informal. La ILSS supervisará las tendencias del mercado laboral local y evaluará las necesidades del mercado laboral en colaboración con la industria local.

Se establecerán enlaces entre la EISDU, a escala central, y los centros de desarrollo empresarial, a escala de las instituciones particulares. Estos centros pueden considerarse como el eslabón final del sistema en cuanto a desarrollo empresarial. Facilitarán el desarrollo de la empresa tanto a través de las instituciones de enseñanza técnica y formación profesional y empresarial, como mediante enlaces con las instituciones existentes de apoyo a las microempresas. Los centros de desarrollo empresarial prepararán el material pedagógico, recabarán información sobre las instituciones de apoyo a las microempresas, elaborarán directrices, etc.

Efectos:

Factores clave de éxito y de sostenibilidad:

- Descentralización.
- Papel reducido del Gobierno (control de la coordinación).
- Hincapié en la flexibilidad de la provisión de formación.
- Hincapié en la formación para el empleo por cuenta propia.

Deficiencias:

- La aplicación de la política de enseñanza técnica y formación profesional y empresarial ha resultado ser lenta y difícil.
- Existe confusión y hay fricciones respecto a las tareas y responsabilidades de las diferentes entidades ejecutantes.
- Los recursos son insuficientes. Tampoco se han cubierto muchas de las necesidades de la nueva política, entre ellas las de desarrollo del personal e infraestructura.
- Las instituciones del programa se preocupan por una fracción muy pequeña de los jóvenes. La mayoría, en cambio, abandonan el sistema educativo a edad más temprana, cuando terminan la enseñanza primaria o incluso antes.

Marco temporal: 1998 -.

Organismos:

Gobierno de Zambia.

Diferentes entidades públicas y privadas llevan a cabo el proyecto.

Financiación:

Gobierno de Zambia.

La financiación de ciertos componentes de la nueva política proviene de diversos donantes externos, entre ellos los gobiernos de Dinamarca y de los Países Bajos.

Se prevé trasladar la responsabilidad de los costos de la formación a los beneficiarios, entre los que están no sólo los alumnos, sino también la industria y la economía informal.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT) Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>.

Tercer proyecto de enseñanza técnica en la India

Nombre del proyecto: Tercer proyecto de enseñanza técnica en la India.

Características del proyecto:

Resumen: El proyecto ayudará a los estados industrial y económicamente subdesarrollados remotos de la región nordeste a expandir la capacidad y mejorar la calidad de la enseñanza técnica para satisfacer las necesidades económicas específicas de cada estado.

Mejorará además el acceso de los grupos desfavorecidos (mujeres y jóvenes del campo) a la enseñanza técnica y a la formación.

Destinatarios: Grupos desfavorecidos (mujeres y jóvenes del campo).

Lugar: India, región noreste.

Contexto y definición de las necesidades:

Definición de los grupos destinatarios

- Estudiantes que terminen secundaria y deseen adquirir unas competencias especializadas para el empleo. Alrededor de 8.000 alumnos regulares se matricularán en las escuelas politécnicas proyectadas y cada año saldrán titulados más de 2.500 estudiantes, una vez se hayan introducido todos los nuevos programas.
- Los miembros de tribus y las mujeres de familias de ingresos bajos o medios constituirán la mayoría de los estudiantes.
- Los programas de educación continua y de formación no formal se ocuparán primordialmente de las necesidades de los jóvenes (en gran parte procedentes de familias rurales o de familias urbanas, pobres). Está previsto que alrededor de 10.000 personas sigan esa formación durante el período del proyecto.
- Las escuelas politécnicas atenderán a las necesidades de las empresas pequeñas y medianas y de diversos departamentos gubernamentales mediante la formación de una mano de obra de calidad, programas de educación continua y servicios de consultoría.
- Las actividades relativas a servicios a la comunidad de las escuelas politécnicas proyectadas abarcarán entre ocho y diez pueblos o alrededor de 500 familias pobres cercanas a cada politécnica durante el proyecto.

Descripción del proyecto y de la metodología:

Los componentes:

- 1) Desarrollarán y ampliarán la capacidad, estableciendo seis nuevas escuelas politécnicas educativas y un centro de desarrollo de calificaciones. Las politécnicas existentes se verán reforzadas con la introducción de nuevos programas. Se incorporarán programas de educación continua y formación no formal según los requisitos de la industria y las necesidades de la comunidad y se proporcionará alojamiento a los estudiantes y a los miembros del profesorado.
- 2) Mejorarán la calidad de la educación, modernizando los laboratorios y los talleres existentes, desarrollando y revisando los currículos para adaptarlos a las necesidades del mercado laboral y teniendo presentes los requisitos empresariales. Los recursos pedagógicos se mejorarán y se promoverá la interacción con la industria y los miembros de la comunidad.
- 3) Mejorarán la eficacia de las juntas estatales, de los consejos o de las direcciones para tratar la enseñanza técnica, realizando estudios para la reforma sistemática, instaurando un proyecto informatizado y sistemas de gestión financiera y proporcionando una sustancial autonomía académica y financiera a las politécnicas proyectadas.

Marco temporal: El período previsto de ejecución va del 1.º de diciembre de 2000 al 31 de diciembre de 2005. Está previsto que el proyecto finalice el 30 de junio de 2006.

Organismo: Banco Mundial.

Referencias, fuentes:

Propuesta del proyecto del Banco Mundial, 2002:

http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2000/11/23/000094946_00082205324960/Rendered/PDF/multi_page.pdf

Universidad de Educación Cooperativa

Nombre del proyecto: Universidad de Educación Cooperativa.

Características del proyecto:

Resumen: La Universidad de Educación Cooperativa se concibió como una institución de enseñanza superior orientada a la práctica. La participación de empresas como socios activos en el proceso educativo hace que los titulados estén altamente calificados y experimentados. La Universidad de Educación Cooperativa ofrece una alternativa a la enseñanza universitaria tradicional.

Destinatarios: Los jóvenes.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- El programa intenta cubrir la brecha entre las necesidades de la empresa y los actuales currículos de enseñanza y formación (o entre las calificaciones obtenidas y las aptitudes que se exigen), teniendo en cuenta la evolución económica, tecnológica y social del mercado.
- Los dos socios, la universidad y la empresa, participan en pie de igualdad en el diseño de los objetivos y los contenidos de la formación. Además, la Universidad de Educación Cooperativa colabora con empresas de formación.
- Se confiere gran importancia al emplazamiento en que tiene lugar el aprendizaje, con una rotación entre las fases de prácticas y los estudios en la universidad.
- La responsabilidad académica corresponde a un personal docente mixto, que consiste tanto en profesores como en profesionales.
- Constituye un buen ejemplo de cómo reproducir una práctica idónea en otro contexto.

Lugar: El proyecto se ha desarrollado en Alemania, en el estado de Baden-Württemberg (diez emplazamientos regionales); GTZ estaba planeando reproducirlo en Colombia en 2001 (véase la referencia del sitio web de GTZ, junio de 2000).

Contexto y definición de las necesidades: El sistema dual de aprendizaje, que involucra a los empleadores, así como a las instituciones docentes del Estado, en la provisión de una enseñanza orientada a la práctica, cuenta con una larga tradición en Alemania. La Universidad de Educación Cooperativa representa la extensión de este sistema dual de aprendizaje al campo de la enseñanza superior.

Definición de los grupos destinatarios:

El proyecto no se dirige realmente a los jóvenes desfavorecidos pero, dado que el objetivo es responder mejor a las necesidades de los empleadores, obviamente se trata de una medida contra el desempleo juvenil.

Definición de las necesidades:

El programa intenta cubrir la brecha entre las necesidades de la empresa y los actuales currículos de enseñanza y formación (o entre las calificaciones obtenidas y las aptitudes que se exigen), teniendo en cuenta la evolución económica, tecnológica y social del mercado.

Objetivos/propósitos:

- Aunar los recursos de las instituciones estatales de enseñanza superior y los centros de formación profesional en un esfuerzo conjunto.
- Responder a la demanda de los empleadores de una enseñanza superior con un enfoque más orientado al trabajo.
- Ofrecer a quienes dejan la escuela una forma alternativa de enseñanza superior atractiva.
- Reducir el tiempo que dedican los estudiantes a la enseñanza superior: tres años en la Berufsakademie, frente a la media de seis años o más de las universidades alemanas tradicionales.
- Compartir los costos de la enseñanza superior entre los empleadores y el Estado.

Descripción del proyecto y de la metodología: En 1974 se dieron los primeros pasos en el estado de Baden-Württemberg para crear un nuevo tipo de institución de enseñanza superior orientada a la práctica, la Berufsakademie, que implicaba la cooperación de los empleadores y del Estado para facilitar medios de enseñanza y formación (sistema dual de aprendizaje). El programa combina tres años de estudio y formación.

Tipo de actividades:

Todos los departamentos académicos de las tres facultades siguen el mismo patrón organizativo: programas de estudio y medios de formación. Todos ellos conceden un diploma alemán como título de la Berufsakademie, llamado «Diplom BA».

Tipo de calificaciones:

Administración de empresas, ingeniería y trabajo social.

Efectos:

- En 2003, la Universidad de Educación Cooperativa contaba con diez emplazamientos regionales en Baden-Württemberg, con aproximadamente 18.000 estudiantes y la cooperación de unas 5.000 empresas.
- La Berufsakademie ha crecido mucho más deprisa de lo que previeron en principio los organizadores. El crecimiento constante del número de alumnos refleja la creciente demanda en las empresas, la industria y las instituciones sociales de personal joven con una formación educativa orientada a la práctica.
- Casi el 90 por ciento de los titulados tienen ya un contrato de trabajo cuando se presentan a sus exámenes finales.
- El empleador típico ofrece unas prácticas al alumno de la Berufsakademie con la firme intención de ofrecer al final al titulado un empleo permanente.

Marco temporal: La Universidad de Educación Cooperativa se fundó en 1974 y sigue funcionando.

Referencias, fuentes:

Colombia. Post Secondary Dual Vocational and Technical Education – University of Cooperative Education, sitio web de GTZ, junio de 2002,

<http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9810292&spr=2&Land=Colombia>.

Sitio web de la Berufsakademie Baden- Württemberg <http://www.ba-bw.de/home.php?sprache=2>.

Proyecto de reforma de la enseñanza profesional en China

Nombre del proyecto: Proyecto de reforma de la enseñanza profesional en China.

Características del proyecto:

Resumen: El proyecto de reforma de la enseñanza profesional, en apoyo al desarrollo del mercado laboral, a la reestructuración económica y a la reforma de las empresas estatales, mejorará e incrementará el suministro de mano de obra calificada para satisfacer la demanda del mercado laboral, elevará la calidad y la eficiencia del sistema de enseñanza y formación profesionales y reforzará la capacidad de seguimiento, evaluación y difusión de experiencias piloto y su reproducción. El proyecto contará con los siguientes componentes: desarrollo de escuelas clave para la enseñanza profesional, mejora de la gestión y de la planificación de la enseñanza profesional y apoyo a la gestión de proyectos.

Destinatarios: Los jóvenes en general.

Lugar: China (las provincias de Jiangsu, Guangdong, Liaoning y Shandong y el municipio de Tianjin).

Objetivos/propósitos:

El proyecto convertiría unas 80 escuelas clave existentes en centros modelo de enseñanza profesional en lugares en que la demanda de mano de obra calificada supera la oferta. Los programas y procedimientos introducidos en las escuelas se pondrían a prueba en el marco del proyecto y, si logran formar bien a los estudiantes y dotarles de unas calificaciones con alta demanda, se reproducirían en otros lugares.

La asistencia a las escuelas se centraría sólo en una o dos de las siguientes especializaciones altamente demandadas en la economía local: electrónica e ingeniería eléctrica, ingeniería industrial (incluida maquinaria y automóviles), construcción, industria ligera, ingeniería de caminos y tráfico, aplicaciones informáticas e industria química.

Efectos: A partir de unos planes de desarrollo completos preparados independientemente por cada escuela, la enseñanza de las materias centrales y la eficiencia general de las escuelas se potenciaría mediante: *a*) la modernización de las instalaciones y de los equipos de formación para las materias centrales (95 por ciento de los costos totales del proyecto) y *b*) el asesoramiento y la formación (5 por ciento de los costos totales del proyecto).

Organismo: Banco Mundial.

Marco temporal: La fecha de aprobación fue el 2 de julio de 1996 y la de finalización el 31 de diciembre de 2002.

Referencias, fuentes:

Implementation Completion Report. Vocational Education Reform Project, Banco Mundial, 17 de junio de 2003:

http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2003/06/19/000160016_20030619130027/Rendered/PDF/261290CN0ICR.pdf.

Formación profesional para mujeres y jóvenes rurales

Nombre del proyecto: Formación profesional para mujeres y jóvenes rurales.

Características del proyecto:

Resumen: Este programa aspira a abordar el problema del desempleo entre los jóvenes y las mujeres de zonas rurales. La idea es reestructurar el sistema de formación profesional para adaptarlo a las aptitudes de los jóvenes y las mujeres y a las necesidades y limitaciones del mercado laboral.

Destinatarios: Jóvenes desempleados y mujeres marginadas.

Lugar: Sri Lanka.

Contexto y definición de las necesidades: El alto nivel de desempleo entre los jóvenes y la marginación de las mujeres en las zonas rurales es un grave problema político y social. Hay un desequilibrio entre las aptitudes y las aspiraciones particulares de los jóvenes del campo y la incapacidad de obtener un empleo remunerado. La sostenibilidad de los institutos de formación profesional y su capacidad de impartir una formación apropiada para el empleo ha sido motivo de seria preocupación. El Gobierno de Sri Lanka ha realizado un esfuerzo considerable para abordar estos problemas mediante la reestructuración del sistema de formación profesional (es decir, a través de la Comisión de Enseñanza Terciaria y Profesional) y la introducción de las estructuras de apoyo necesarias para impartir una formación adaptada al mercado.

Descripción del proyecto y de la metodología: El proyecto actúa en primer lugar como laboratorio para poner a prueba y ajustar conjuntos de medidas innovadoras que puedan contribuir a mejorar e incrementar la calidad y pertinencia de la formación profesional. El proyecto aspira a fortalecer a sus organizaciones asociadas para que impartan una enseñanza profesional adecuada para el empleo, y sostenible, en armonía con la demanda del mercado. El proyecto está diseñado para incrementar el acceso a un salario o a un empleo por cuenta propia de los alumnos y, por lo tanto, a elevar su nivel de vida y sus perspectivas de futuro. Además, contribuye a la reproducción de los enfoques comprobados mediante la elaboración de manuales y guías disponibles en inglés, sinhala y tamil.

Marco temporal: El proyecto lleva funcionando desde 1996 en la provincia del centro y del noroeste y en la provincia meridional desde 2001.

Organismos:

El proyecto se lleva a cabo en colaboración con la autoridad nacional de aprendizaje y formación industrial y la autoridad de formación profesional del Ministerio de Enseñanza Terciaria y Formación. Además, existe una colaboración con el Instituto Técnico Don Bosco de Kandy y el Instituto Técnico Siri Dhammaratana de Godauda, en la provincia meridional.

La asistencia de GTZ se brinda mediante consultores especialistas externos en forma de análisis de las necesidades de los servicios de formación y apoyo, estudios de mercado, estudios de viabilidad, formación de formadores (en relación con las calificaciones técnicas, así como con el desarrollo de la empresa y el género), cofinanciación de los equipos de programas piloto, desarrollo curricular y desarrollo organizacional de los socios.

Referencias, fuentes:

Sitio web de GTZ, 2003:

<http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9820085&spr=2&Land=Sri+Lanka>.

Proyectos de la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes

Nombre del proyecto: Proyectos de la Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA).

Características del proyecto:

Resumen: El enunciado de la misión de la YWCA hace hincapié en su dedicación a la potenciación de la autonomía de las mujeres para lograr una comunidad mejor. La organización es activa en cuanto a sensibilización y en la prestación de servicios en el ámbito de los derechos cívicos, en particular los de las mujeres. Promueve además la autosuficiencia mediante la impartición de aptitudes empresariales y de otro tipo, así como mediante el desarrollo de programas de microcréditos.

Destinatarios: Los proyectos de la YWCA velan por que un 25 por ciento de los participantes sean jóvenes.

Lugar: Zambia.

Descripción del proyecto y de la metodología: En la década de los sesenta, las actividades se ampliaron a fin de incluir una formación básica para jóvenes desescolarizadas, por ejemplo alfabetización, corte y confección y mecanografía. Aunque los programas actuales siguen incluyendo formas tradicionales de formación profesional para mujeres, la atención ha pasado a centrarse en aptitudes no tradicionales tales como el hilado y el tejido, la cerámica, la producción piscícola y el prensado de la oliva.

El proyecto de desarrollo de la pequeña empresa comenzó en 1993 y aspira a atenuar la pobreza de los grupos vulnerables de la sociedad de Zambia (las mujeres y los jóvenes) mediante la provisión de una formación en aptitudes empresariales.

Efectos: A finales de 1997, habían recibido formación un total de 644 personas, el 70 por ciento de las cuales eran mujeres. Más de 50 personas terminaron con éxito los cursos apoyados por la OIT «Mejore su negocio. Formación de formadores». Aunque la mayoría de los ingresos de la YWCA procede de donantes internacionales, las actividades de formación sobre el terreno han alcanzado cierto grado de autosuficiencia. La formación y los servicios afines generaron el 33 por ciento de los costos operacionales de esas actividades en 1997.

Organismos:

Asociación Cristiana de Mujeres Jóvenes (YWCA).

El proyecto lo llevan a cabo voluntarios.

Financiación: Aunque la mayoría de los ingresos de la YWCA proceden de donantes internacionales, las actividades de formación sobre el terreno han alcanzado cierto grado de autosuficiencia.

Referencias, fuentes:

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, OIT/SAMAT, documento de debate núm. 14, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organización Internacional del Trabajo (OIT/SAMAT), Harare (Zimbabwe), 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>.

Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania

Nombre del proyecto: Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania.

Características del proyecto:

Resumen: Creado por mediación del UNICEF, el programa sigue el «modelo de negocio social», con el fin de insertar a los jóvenes con discapacidades físicas, a los emigrantes, a los huérfanos y a los romaníes en el mercado primario de empleo.

Lugar: Albania.

Contexto y definición de las necesidades: El ritmo de los cambios en Albania ha repercutido en los sectores más vulnerables de la sociedad, en particular los jóvenes, y entre ellos los discapacitados. Con el fin de garantizar que los jóvenes puedan aprovechar mejor las oportunidades del mercado libre emergente en su beneficio, UNICEF Albania está trabajando con el sector privado en el desarrollo de un proyecto de negocio social, el llamado Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania, que emplea exclusivamente a jóvenes desfavorecidos.

Objetivos/propósitos:

- Identificación y movilización de nuevas fuentes de apoyo humano y financiero para complementar los servicios de protección social estatales destinados a los indigentes y los jóvenes discapacitados; en particular estrategias para jóvenes que salen de instituciones tutelares.
- Un empleo en el Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania constituye la mejor estrategia posible de reintegración de jóvenes con discapacidades en la participación productiva en la sociedad como adultos.
- Constituye una alternativa efectiva al modelo de dependencia de la protección social.
- Espera reducir la estigmatización social de los grupos vulnerables y desfavorecidos.
- Aplicación de los principios del beneficio comercial a la generación de recursos para protección social.
- Participación sostenida del sector privado para apoyar la iniciativa citada.
- El Servicio emplea a 32 jóvenes huérfanos, discapacitados o de otro modo desfavorecidos en un negocio rentable.
- Formación y desarrollo de calificaciones: la mano de obra del Servicio (en total 50 trabajadores) recibe una formación de seis meses en comunicación empresarial, contabilidad, lectura, escritura y matemáticas, conducción de vehículos, seguridad vial e inglés.
- Como resultado visible del buen funcionamiento del Servicio y la elevada productividad y el control de la calidad que efectúan sus empleados, se aborda la estigmatización social y la sensibilización pública respecto a la inclusión de los jóvenes desfavorecidos.

Descripción del proyecto y de la metodología: El círculo virtuoso del negocio social es un método que consiste en aprovechar las fuerzas del mercado a fin de generar fondos para potenciar la autonomía de la sociedad. En el caso del Servicio de Paquetería de Jóvenes de Albania, el proyecto da empleo a los jóvenes más seriamente excluidos de la sociedad, ofreciéndoles un camino claro hacia la productividad, la autoestima y la independencia.

Cuando el negocio se hace rentable, sus propietarios (una fundación público-privada) evalúan las restantes necesidades sociales y orientan a ellas sus beneficios. Entretanto, se crea un poderoso motor de desarrollo social que estimula diversas inversiones sociales valiosas. El diagrama del círculo virtuoso trata de situar algunas de esas inversiones y beneficios.

Efectos: Gracias al proyecto, los jóvenes obtienen empleo y a la vez logran reforzar su autoestima y confianza.

Organismos:

UNICEF. El proyecto lo gestiona la Fundación Don Bosco.

Financiación:

Italy-Banca Intesa BCI.

Marco temporal: Establecido en junio de 2001.

Contacto:

UNICEF

6 Rruga «Arben Broci»

Tirana

Albania Telephone: +355 4 375-291

Fax: +355 4 230-028

Correo electrónico: tirana@unicef.org.

Referencias, fuentes:

UNICEF – Albania, YAPS project: www.unicef.org/albania/what_we_do/yaps.htm.

Social Businesses and social exclusion in transition countries: the case of Albania
http://www.unicef.org/albania/what_we_do/rulihoxa.pdf.

Rehabilitation of vulnerable groups through social business schemes in countries in transition: The YAPS case study (PDF, 11k).

Programa de empleo y formación de jóvenes

Nombre del proyecto: Programa de empleo y formación de jóvenes.

Características del proyecto:

Resumen: El programa de empleo y formación de jóvenes del Consejo de Recursos Humanos, distrito XII, en Butte (Montana), ayuda a jóvenes desfavorecidos económicamente, que corren el riesgo de abandonar el instituto, en la transición de la escuela al trabajo en cinco condados de Montana.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa:

- Los participantes pueden recibir asesoramiento individual tanto en términos de planificación de la trayectoria profesional como de asistencia en cuanto a problemas personales.
- El Programa de Prácticas Limitadas ofrece a los jóvenes participantes del programa la oportunidad de obtener una experiencia laboral remunerada y una formación en un centro de trabajo del sector privado.
- Durante las prácticas supervisadas, el consejero del programa de jóvenes ayuda al participante y al supervisor para garantizar que la formación responda a los objetivos del participante y del empleador.
- Al mismo tiempo, el personal del programa trabaja con la escuela del participante para garantizar que se satisfagan las necesidades y los objetivos académicos.
- El programa de experiencia laboral ofrece una formación práctica adicional y una supervisión a quienes necesitan una experiencia de transición entre las actividades previas al empleo y el programa de prácticas.

Lugar: Butte, Montana (Estados Unidos).

Contexto y definición de las necesidades: El programa ayuda a los jóvenes en situación de riesgo a efectuar la transición de la escuela al trabajo. Los participantes en el programa «de la escuela al trabajo» reciben una amplia gama de servicios, entre los que se incluyen actividades previas al empleo, evaluaciones de trayectoria profesional y de aptitudes, asesoramiento individual sobre metas y objetivos, talleres motivacionales, formación y corrección de aptitudes para la vida, experiencia laboral y prácticas en profesiones que se adaptan de la mejor forma a sus intereses y metas profesionales.

Objetivos/propósitos: Desarrollar un programa completo de formación, asesoramiento, empleo y servicios educativos para ayudar a los jóvenes en situación de riesgo que podrían abandonar el instituto a efectuar la transición de la escuela al trabajo. El programa aspira a incrementar las aptitudes motivacionales y, a través de la formación para el trabajo, incrementar las aptitudes para el empleo con el fin de mejorar sus habilidades para cotizarse en el mercado laboral.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Las actividades previas al empleo determinan las metas del empleo e incrementan las aptitudes de preparación para el trabajo; se incluye ahí una educación correctiva y básica, técnicas de búsqueda de empleo, apoyo motivacional y formación en aptitudes.
- Los participantes pueden recibir asesoramiento individual tanto en términos de planificación de la trayectoria profesional como de asistencia en cuanto a problemas personales.
- El Programa de Prácticas Limitadas ofrece a los jóvenes participantes del programa la oportunidad de obtener una experiencia laboral remunerada y una formación en un centro de trabajo del sector privado. Durante las prácticas supervisadas, el consejero del programa de jóvenes ayuda al participante y al supervisor para garantizar que la formación responda a los objetivos del participante y del empleador. Al mismo tiempo, el personal del programa trabaja con la escuela del participante para garantizar que se satisfagan las necesidades y los objetivos académicos.
- El programa de experiencia laboral ofrece una formación práctica adicional y una supervisión a quienes necesitan una experiencia de transición entre las actividades previas al empleo y el programa de prácticas.

-
- Los programas no sólo ayudan a los participantes a alcanzar las metas educativas y a encontrar empleo; también ayudan a los participantes a mejorar su autoestima, a planificar su trayectoria profesional y a encontrar oportunidades de continuar su educación.

Efectos: Un perfil del programa mostró que de 163 participantes, 85 volvían a la escuela al comienzo del curso académico. La tasa de empleo era del 58 por ciento, con un 28 por ciento de participantes que finalizaban otro curso escolar.

Organismo:

Organismo ejecutor: Consejo de Recursos Humanos (Community Action Agency - CAA).

Financiación: El Estado, Consejo de Enseñanza Profesional del distrito 1.

Referencias, fuentes:

Assisting At-Risk Youth In The Transition From School To Work:

http://communityactionpartnership.com/research/rural_projects/text/butte.txt.

Community Action Agency, <http://communityactionpartnership.com/about.asp>.

Youth-Lead Pacifika

Nombre del proyecto: Youth-Lead Pacifika.

Características del proyecto:

- Este proyecto forma parte de la Estrategia de la Juventud del Pacífico de 2005, adoptada por los Ministros de Juventud del Pacífico durante su reunión en la Polinesia Francesa en junio de 1998.
- La Estrategia incluye seis programas, entre ellos el Programa Youth-Lead.
- La Estrategia se centra en: oportunidades inadecuadas de educación, falta de oportunidades de empleo.

Destinatarios: Jóvenes de la región del Pacífico.

Lugar: Región del Pacífico (proyecto regional).

Objetivos/propósitos: Youth-Lead Pacifika se centra en el fortalecimiento de la capacidad y el desarrollo de calificaciones para garantizar que los líderes juveniles y las organizaciones de jóvenes puedan contribuir positivamente al desarrollo nacional.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Promover programas de educación especial centrados en el desarrollo de calificaciones para acomodar a los jóvenes que abandonan el sistema de educación formal.
- Diseñar y dirigir programas de formación en los países para líderes juveniles en áreas tales como liderazgo, gestión y administración, formulación de políticas, comportamiento y desarrollo organizacional, trabajo en equipo, planificación de proyectos, gestión y evaluación, automotivación, programas de desarrollo personal y eficiencia, gestión del cambio, resolución de problemas, comunicación efectiva, negociación y aptitudes interpersonales.
- Diseñar y dirigir cursos periódicos especializados de formación de formadores en las materias antes mencionadas para crear un plantel de formadores en la región.
- Promover el concepto de intercambio o las visitas y las estancias con fines de estudio dentro de la región y fuera de ella para ofrecer a los líderes juveniles y a los jóvenes en general la oportunidad de intercambiar experiencias y aprender unos de otros.
- Introducir un proyecto educativo piloto para jóvenes, centrado en la promoción del nacionalismo (orgullo nacional) y el patriotismo (sentido de la identidad) mediante el sistema escolar (estudios sociales) o programas especiales a través de ONG.
- Incluir el concepto de cursos de «formación de profesores» en los países miembros.

Referencias, fuentes:

<http://www.spc.int/youth/communique/communique.htm#PROGRAMME%20III:%20YOUTH-LEAD%20PACIFIKA>.

Proyecto de oportunidades para los jóvenes

Nombre del proyecto: Proyecto de oportunidades para los jóvenes.

Características del proyecto:

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: El programa ofrece una educación informal y formal a jóvenes escolarizados y desescolarizados. Entre las actividades se incluyen informática y mecanografía, lectura y lengua, matemáticas, formación y asesoramiento para el empleo y servicios de colocación.

Lugar: Condado de Florence, Carolina del Sur (Estados Unidos).

Contexto y definición de las necesidades:

- La población joven del condado de Florence, en Carolina del Sur, tenía un alto grado de fracaso escolar y un nivel bajo de lectura y matemáticas, por lo que los resultados en el examen final de los institutos de Carolina del Sur eran deficientes.
- Los jóvenes trabajaron con consejeros y miembros del personal para forjar relaciones de supervisión productivas.

Objetivos/propósitos: Los beneficiarios del proyecto manifestaron que los principales obstáculos con los que se encontraban en la vida estaban relacionados con el transporte, los servicios de guardería, la falta de respeto por parte de los demás, la presión de los otros jóvenes, la falta de apoyo de los padres, la escasez de hábito de estudio, la necesidad de tutelaje, la falta de autodisciplina, la hostilidad, el rechazo, los hijos en la adolescencia, la delincuencia y la falta de amigos. Los tipos de apoyo que reciben los jóvenes para desarrollarse a través de sus relaciones con los guías profesionales responden directamente a las necesidades expresadas.

Descripción del proyecto y de la metodología:

- Las actividades basadas en el centro incluyen informática y mecanografía, lengua y literatura, matemáticas, formación y asesoramiento para el empleo y servicios de colocación.
- Trabajar con los consejeros del programa y algún viaje ocasional ayudaron a sellar las relaciones de tutela entre los beneficiarios y el personal y los consejeros.
- Los jóvenes que participan en el proyecto de oportunidades para los jóvenes forjan unas relaciones con los miembros del personal y con los guías profesionales voluntarios que contribuyen a su desarrollo. El modelo de apoyo al desarrollo creado a través de esas relaciones aborda los aspectos físicos, cognitivos, sociales y emocionales del desarrollo de los jóvenes.

Efectos: El programa atendió a 93 jóvenes durante el período de la subvención para Proyectos de Asociación Demostrativos (DPP en su sigla inglesa); 57 jóvenes estaban escolarizados y 36 no. La autoestima y la disciplina de los participantes mejoraron notablemente. De los jóvenes escolarizados, 47 mejoraron su frecuencia de asistencia hasta alcanzar, estadísticamente, un nivel equivalente al de los demás estudiantes; 41 jóvenes pasaron al siguiente curso y tres continuaron con una educación superior. Los 36 beneficiarios desescolarizados aprendieron procesamiento de textos y contabilidad. Doce de ellos alcanzaron todas sus metas profesionales, seis estaban preparados o habían obtenido ya su Diploma de Equivalencia General (GED) y ocho optaron por estudiar para el diploma de instituto estándar del estado. Otros 12 beneficiarios iniciaron programas de educación de adultos, uno se matriculó en una escuela técnica y dos siguieron cursos para poder ser admitidos regularmente en escuelas universitarias.

El asesoramiento para el empleo y los servicios de colocación del programa lograron hallar empleo para 31 jóvenes y aprendizajes para otros seis.

Marco temporal: A pesar del éxito en muchos ámbitos del desarrollo de los jóvenes, el proyecto de oportunidades para los jóvenes terminó al finalizar los dos años de subvención DPP por falta de financiación.

Organismos: La Pee Dee Community Action Agency (PDCAA) estableció asociaciones con el Departamento de Servicios Sociales de Carolina del Sur, el Centro de Educación de Adultos y de la Comunidad de Poyner, el Centro Profesional de Palmetto y la Escuela Técnica Florence/Darlington para ofrecer un programa basado en el centro de formación y asesoramiento para jóvenes en situación de riesgo.

Financiación: Los asociados recibieron una subvención DPP del Departamento de Servicios de Salud y Humanos de los Estados Unidos para crear el Proyecto de Oportunidades para los Jóvenes.

Contacto:

Freddie L. Williams, Executive Director
Pee Dee Community Action Agency
(A Community Action Agency)

P.O. Drawer 12670
Florence, South Carolina 29505
803-678-3400
803-678-3404 (FAX)

Referencias, fuentes:

«Providing Education, Job Training, and Other Opportunities to At-Risk Youth.»

http://communityactionpartnership.com/research/rural_projects/text/yop.txt.

Community Action Agency, <http://communityactionpartnership.com/about.asp>.

Ciudad de los Jóvenes

Nombre del proyecto: Ciudad de los Jóvenes.

Características del proyecto:

Destinatarios: Jóvenes que han sido refugiados y que carecen de hogar.

Breve esbozo de los principales rasgos innovadores y responsables del éxito del proyecto o programa: Ayudar a los jóvenes sin hogar a reintegrarse en la sociedad de Liberia a través de una formación en calificaciones profesionales, un asesoramiento sobre situaciones traumáticas y la concesión de microcréditos. (La mayoría de los beneficiarios son mujeres que participan en actividades de producción.)

Lugar: Liberia.

Descripción del proyecto y de la metodología: El programa de microcréditos del Comité Americano de Refugiados (ARC en su sigla inglesa) concede pequeños préstamos (entre 100 y 150 dólares) a los refugiados que regresan al país y que se organizan en pequeños grupos para poner en marcha negocios de reducida envergadura. El programa se dirige a las mujeres y a negocios que implican una producción.

El ARC dirige ahora el mayor y más exitoso programa de microcréditos de Liberia. En octubre de 2000, había prestado más de 476.000 dólares a 709 grupos integrados por 3.600 beneficiarios. Entre las actividades empresariales figuran la producción de carbón de leña, jabón, ladrillos, tejas y ollas de aluminio, servicios tales como la reparación de automóviles, las conservas de pescado, la confección, los forros de frenos, y la venta al por menor de aceite de palma, telas y artículos de mercería, ropa de segunda mano, verduras y arroz.

El Centro de Jóvenes sin Hogar. El ARC desarrolló un programa para ayudar a la gran población de jóvenes sin hogar, la mayoría de los cuales eran ex combatientes, y que vivían en Monrovia. En 1999, el ARC empezó a renovar el complejo de la Ciudad de los Muchachos, donde gestiona un programa de rehabilitación y formación para 90 jóvenes con problemas. Entre los servicios se incluye la formación profesional, la alfabetización, el asesoramiento, las artes gráficas, la agricultura y el esparcimiento. Además, la comunidad local se beneficia del proyecto con una clínica de salud y una escuela de día para los jóvenes de la zona. El ARC mejoró el programa agrícola en 2001 para incrementar la cantidad de alimentos producidos en los 150 acres de terreno disponibles.

Asesoramiento sobre situaciones traumáticas y consolidación de la paz. El ARC ha diseñado un programa para reducir las tensiones étnicas y las presiones relacionadas con la guerra en Liberia. Consejeros sobre traumas con la formación adecuada ofrecen servicios a los beneficiarios de los microcréditos y en todo el país se organizan talleres para la consolidación de la paz.

Organismo:

Organismo ejecutor: Comité Americano de Refugiados (ARC).

Marco temporal: Creado en 1999, el programa se suspendió en junio de 2002 a la espera de nuevas oportunidades de financiación y una mayor seguridad.

Referencias, fuentes:

Sitio web del Comité Americano de Refugiados: <http://www.archq.org/liberia.shtml>