

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA**

**FACULTAD DE INGENIERIA ECONOMICA Y  
CIENCIAS SOCIALES**



**“LA CAPACITACION LABORAL PARA LOS  
JOVENES DE ESCASOS RECURSOS ECONOMICOS  
DE LOS DISTRITOS DE LIMA NORTE (2004 - 2005)”**

**INFORME DE SUFICIENCIA**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**

**INGENIERO ECONOMISTA**

**POR LA MODALIDAD DE ACTUALIZACION DE  
CONOCIMIENTOS**

**ELABORADO POR:**

**ZORRILLA MEJIA DAVID CRISTHIAN**

**LIMA – PERU**

**2006**

*A mis padres, María y Lucio,  
A mi familia,  
A mis amigos,  
A todos.*

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Prof. **Edith Aranda Dioses**, por su colaboración y valiosísimos aportes que contribuyeron en gran medida para desarrollar este trabajo.

Al **Equipo de Trabajo del Dpto. de Desarrollo Económico Local y del Empleo de Alternativa**, por abrir sus puertas y brindar información que permitió la culminación del trabajo.

Al Ing. **José Valderrama Torres**, por su gran apoyo mostrado y sus aportes puntuales que ayudaron a dinamizar el desarrollo del trabajo.

Al Prof. **Julio Gamero Requena**, por sus observaciones y sugerencias que ayudaron a darle mejor forma al trabajo.

Al Ing. **Lucio Zorrilla Morán**, por su empuje inicial para realizar este trabajo y alentar permanentemente el mismo.

## INDICE

<b>SUMARIO</b> .....	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>I. PROPUESTA TEORICA PARA EL ANÁLISIS</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1. ESPECIFICACIÓN ECONOMÉTRICA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL</b>	
<b>HUMANO</b> .....	<b>21</b>
<b>1.2. EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO EN LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO</b>	<b>21</b>
<b>II. ANTECEDENTES EN RELACION AL CASO PERUANO</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1. LOGROS Y PROBLEMAS DE LA EXPERIENCIA PERUANA</b> .....	<b>29</b>
<b>III. PROBLEMÁTICA DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES DE ESCASOS</b>	
<b>RECURSOS ECONOMICOS</b> .....	<b>35</b>
<b>IV. EL CASO DE LOS DISTRITOS DE LIMA NORTE EN RELACION AL MERCADO</b>	
<b>LABORAL DE LOS JÓVENES DE ESCASOS RECURSOS ECONOMICOS</b> ...	<b>43</b>
<b>4.1. LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL</b> .....	<b>44</b>
<b>4.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO ENTRA 21</b> .....	<b>49</b>
<b>4.3. ANALISIS DEL PROYECTO ENTRA 21</b> .....	<b>59</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>63</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>66</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>68</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>73</b>

## SUMARIO

La escasa inversión en capital humano (educación, formación y/o capacitación) degenera en una serie de problemas y males sociales, los más comúnmente conocidos: la pobreza extrema y el desempleo. El desempleo en el Perú tiene rostro juvenil. La tasa general de desempleo es aproximadamente 7,7%, pero la tasa de desempleo juvenil se eleva hasta el 11,4%. Más preocupante aún, es el hecho de que entre los jóvenes que trabajan, el 79% lo hace de manera informal, mientras que solo un 21% lo hace formalmente. ¿Y todavía hay quienes se preguntan por que nuestros jóvenes se quieren ir del país?

Afortunadamente, no todo es oscuro para quienes aún tenemos la esperanza de ver un Perú en vías de desarrollo. El gobierno, instituciones públicas y privadas, y organismos internacionales vienen realizando numerosos esfuerzos que ayudan a contrarrestar estos males; para ello han implementado programas y proyectos de capacitación laboral juvenil para la inserción laboral.

En el análisis de la experiencia del proyecto ENTRA 21 para el Perú, se demuestra su contribución a la disminución del desempleo y subempleo, mediante la generación de capacidades y habilidades en Tecnologías de la Información (TI), en jóvenes entre 18 y 27 años de escasos recursos económicos de Lima Norte, con el fin de facilitar e incrementar sus oportunidades de inserción en el mercado laboral.

# **“LA CAPACITACIÓN LABORAL PARA LOS JÓVENES DE ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS DE LOS DISTRITOS DE LIMA NORTE (2004 - 2005)”**

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años se ha puesto mucho énfasis al estudio de modelos de crecimiento económico que puedan frenar, o al menos aliviar, el problema de la pobreza y el desempleo. La vía más idónea es alcanzar un desarrollo y crecimiento económico sostenido. Dentro de estos modelos se encuentra el de Capital Humano, el cual ya lleva muchas décadas de ser estudiado y algunos años de reciente aplicación en diversas áreas, entre ellas Investigación y Desarrollo (I+D).

La teoría del capital humano, desde su aparición a mediados de la década del sesenta, cuando en *Journal of Political Economy* se publicó un suplemento sobre "La Inversión en Seres Humanos" (Este volumen incluía, los capítulos preliminares de la monografía "Human Capital" publicada en 1964 por Gary Becker) ha tomado importancia en el ámbito económico y social.

En el Perú, aún es una novedad hablar sobre Capital Humano, es raro observar alguna empresa que haya decidido invertir en la capacitación de su personal, y las pocas que se atrevieron a hacerlo, difícilmente vuelven a realizar este tipo de inversión, pues la consideran como un gasto más y no como una inversión que puede generar a la empresa una mayor rentabilidad, como resultado de un mejor desempeño del personal, mayor productividad y mejor rendimiento en sus labores.

Las experiencias en capacitación de este tipo son muy escasas, más aún en el caso de los jóvenes, quienes en su mayoría acceden a un puesto de trabajo de baja calidad y permanecen en este, sin posibilidad alguna de ascenso, desarrollo y crecimiento, pues muchas veces por falta de capacitación, entrenamiento y actualización, se estancan en dichos puestos, principalmente como se mencionó, por no recibir capacitación que pueda mejorar su productividad a pesar de haber desarrollado múltiples habilidades en las labores específicas que realizan.

Además, se desconocen los beneficios totales de brindar capacitación laboral de manera focalizada, si se trabaja con jóvenes de escasos recursos económicos, quienes tienen un enorme potencial por desarrollar, pero que muchas veces se ve frenado, o dejado de lado por falta de información, oportunidades, recursos u otros factores que podrían limitar su crecimiento profesional, personal, de su entorno familiar, de su empresa y de su país.

Abordar el tema de la capacitación laboral juvenil, y sobre todo su importancia en nuestro país, puede hacerse desde distintas ópticas, en este trabajo nos centraremos en un enfoque económico y social.

Esta comprobado que el entrenamiento y adiestramiento generan de por sí habilidades y destrezas que conllevan a una mayor efectividad en un determinado puesto de trabajo. La efectividad proviene tanto de la eficiencia como de la eficacia, las cuales conllevan a una mayor productividad y competitividad dentro de cualquier sector productivo.

Existe extensa bibliografía sobre teorías de crecimiento económico basados en los modelos de capital humano, en donde ha quedado demostrado que los retornos a la inversión en

capital humano son, sino iguales, mucho mayores que los retornos a las inversiones en capital físico. Ello se debe a que la acumulación de conocimientos es ilimitada, pues es un don de todo ser humano. No solo empresarios, economistas, administradores, sociólogos, etc., han dado cuenta de ello, también lo han hecho consultores, educadores, psicólogos, gobernantes y otros especialistas. Esta nueva era conocida como la sociedad del conocimiento es un claro ejemplo de ello. La limitación del capital, del trabajo o de la tierra ya no representa problemas para la mayoría de economías, ahora el problema más importante lo representa la limitación del capital humano. Para comprobar ello basta revisar las megatendencias mundiales y claramente se observara que los negocios, industrias, empresas del futuro, basaran su producción en capital humano. El despegue de tales industrias solo será posible con un alto nivel de capital humano acumulado que básicamente requiere de un potencial de conocimientos para poder desarrollarlos y producirlos.

Si volvemos a la realidad peruana, observaremos que cada vez es más crítica la situación laboral de la población, mas aún la de los jóvenes, debido a que nuestro país se caracteriza por tener un alto porcentaje de población juvenil. Pues al existir altas tasas de desempleo juvenil, ello se traduce en un mayor gasto por parte del Estado, mayores problemas sociales, mayor probabilidad de encontrarse en pobreza extrema, etc., el país se estanca y hasta retrocede en su lento avance hacia el progreso y la prosperidad tan anhelados hoy en día.

Desde un enfoque macroeconómico, se aprecia que hasta que un país no alcance estabilidad, que se consigue solo a través de un crecimiento económico sostenido y desarrollo que disminuya la pobreza, será difícil revertir esta situación. Pero ¿cómo crecer sostenidamente? ¿cómo alcanzar el desarrollo? ¿cómo combatir la pobreza extrema y el desempleo? No basta tener unos indicadores macroeconómicos elevados, pues ni las altas

exportaciones, ni los precios estables, ni un bajo tipo de cambio, etc., han sido suficientes para empezar a despegar. Probablemente ello se deba a que desde más adentro no ha habido una reconversión que al menos alivie los problemas estructurales, es decir, se ha seguido operando bajo los mismos patrones tradicionales, ya obsoletos hoy en día, sin tenerse en cuenta modificaciones que podrían ser adaptadas a las necesidades reales actuales.

Si seguimos profundizando en el tema, fácilmente constatamos que tanto empresas, instituciones, gobierno, etc., no han tenido la molestia de indagar en que el desarrollo de las competencias laborales y personales es uno de los principales determinantes de la productividad. Y es la productividad la que hace más competitivo a un agente. Hoy, con la globalización de la economía y el poder de información, la empresa debe ser más competitiva y sus productos deben optimizar su calidad, haciendo ineludible que los trabajadores estén mejor calificados profesionalmente y familiarizados con las diversas tecnologías, así como demostrar competencias de desarrollo personal y social valiosos (CAPLAB: 2004).<sup>1</sup>

Si observamos desde un enfoque microeconómico también apreciamos que la inversión en capital humano (sea capacitación, formación o educación) genera flujos de retornos crecientes, lo cual conlleva a que el entorno del individuo se desarrolle; y no hay mejor instrumento de lucha contra la pobreza, que invertir en el capital humano que tenemos y que genera empleo en zonas más deprimidas: los jóvenes (CID: 2001).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ver Ludeña, Aida, 2004, CAPLAB: Programa de Capacitación Laboral, Pág. 5

<sup>2</sup> Ver Linares, Dino, 2001, CID: Colectivo Integral de Desarrollo, Pág. 24

Si además revisamos lo que la Teoría del Capital Social<sup>3</sup> sostiene -lo más importante constituye la acumulación de capital humano social o colectivo, y no individual- observamos que éste es el mayor determinante para la prosperidad total de un país, llegando a la conclusión de que la capacitación laboral es fundamental si es que se quieren lograr estos objetivos tanto de crecer sostenidamente como de alcanzar el desarrollo, especialmente en realidades como la nuestra en la que los trabajadores carecen de las calificaciones necesarias para poder producir, desarrollarse y competir en igualdad de condiciones en los mercados laborales exigentes de este mundo globalizado.

Pero entonces: ¿por qué no se invierte en capacitación laboral?; es más, ¿por qué las empresas no invierten en la capacitación de su recurso humano?. Si es sabido, que todo tipo de capacitación o entrenamiento, las hará más productivas, más competitivas y más rentables. ¿Por qué aún las empresas dan prioridad en contratar a mano de obra más barata y menos calificada? ¿No se hace más efectivo aliviar a la pobreza desde esta perspectiva, capacitando a los menos calificados y más vulnerables, para que en un determinado plazo ellos puedan auto desarrollarse, generar sus propios ingresos y no representar así una carga social?

El objetivo primordial de la presente monografía es demostrar la importancia que tiene la capacitación laboral juvenil focalizada, no sólo como un instrumento que permite que un joven capacitado consiga empleo y ayude a su familia a salir de la pobreza, sino como la vía más

---

<sup>3</sup> El Banco Mundial define este concepto afirmando que se refiere a las instituciones, relaciones y normas que determinan la calidad y la cantidad de interacciones sociales de una sociedad. El capital social puede ser definido como un conjunto de asociaciones horizontales entre la gente, consistente en redes sociales y en normas compartidas que tienen un efecto en la productividad de la comunidad y en el bienestar social . Esto nos llevaría a concebir el capital social en dos sentidos: a) El capital social como explicación del funcionamiento de las redes sociales y las organizaciones, los mercados, y los sistemas políticos. b) El capital social como elemento ligado al rendimiento económico, político y social a través de los roles que juegan las instituciones, los marcos legales y los gobiernos existentes.

idónea para que un país alcance ese crecimiento económico anhelado por tantas décadas y empiece su desarrollo, que son las únicas armas que pueden aliviar la pobreza, el desempleo y otros males sociales, ¿Qué se necesita? Capital Humano principalmente, y Capital Social, pues uno solo o unos pocos no podrán cambiar el rumbo de un país, se necesita de todos, o al menos de la mayoría para poder dar ese empuje inicial.

Al respecto, un informe reciente de las Naciones Unidas señala que *“mientras no se asuma seriamente las demandas de educación insatisfechas, no será posible alcanzar la competitividad ni el desarrollo”* (ONU: 2006)<sup>4</sup>

Bajo esta premisa, de que los países y regiones que dominan el conocimiento serán los que están y estarán a la vanguardia de la economía, existe inmensa tarea por hacer. Una especialista de GRADE<sup>5</sup> advierte que *“el problema de fondo del capital humano es la educación básica, que está tan mal en nuestro país, y que difícilmente va a revertirse más adelante solamente con capacitación laboral”*.

---

<sup>4</sup> Nota extraída de un informe periodístico del diario El Comercio, *“El capital humano está descuidado y sin norte”*, Orazio Potestá y Francisco Sanz Gutiérrez, Lima, Perú. Sábado 3 de Diciembre del 2005. Portada de la sección Informes.

<sup>5</sup> Grupo de Análisis para el Desarrollo

## I. PROPUESTA TEORICA PARA EL ANÁLISIS

La teoría sobre el capital humano tiene indiscutiblemente una importancia relevante sobre el crecimiento y el desarrollo de los países. Aportes sobre el tema proporcionados por Alfred Marshall, Theodore Shultz<sup>6</sup>, Robert Lucas, Gary Becker<sup>7</sup>, entre otros, han evidenciado ello. En posición a este modelo la mayoría de los investigadores que han realizado aportes a la literatura del crecimiento económico a partir de la década de los años 60 han incluido al capital humano como un determinante del desarrollo económico. De igual forma estos modelos enfatizan su carácter complementario más que antagónicos con el modelo neoclásico. En este marco, la acumulación de capital físico no es descartada como uno de los factores determinantes del crecimiento, no obstante la acumulación del capital humano surge como el factor primordial del progreso técnico y por ende del crecimiento económico.

Marshall<sup>8</sup> (1930) enunció: *“El capital más valioso de todos es el que se ha invertido en seres humanos”*. Se refiere a la inversión en el hombre y considera que los seres humanos deben ser vistos como capitales. En la política económica, la educación debe ser vista como una

---

<sup>6</sup> Theodore William Schultz (1902-1998 ), economista estadounidense nacido en Arlington, en Dakota del Sur. Estudió en el South Dakota State College y en la Universidad de Wisconsin. Su interés por el entorno social le llevó a estudiar Economía. Desde 1946, como director del departamento de Economía de la Universidad de Chicago, se centró en estudiar la importancia de los recursos humanos en la agricultura, especialmente en los países en desarrollo. Criticó la importancia que los países en vías de desarrollo otorgaban al proceso de industrialización a costa del sacrificio de la agricultura. En 1979 compartió el Premio Nóbel de Economía por su trabajo sobre economía agraria.

<sup>7</sup> Gary S. Becker (1930- ), economista estadounidense, premio Nóbel de Ciencias Económicas en 1992 por extender el dominio del análisis microeconómico a un amplio rango de comportamientos humanos fuera del mercado. Nació en Pottsville, inició sus estudios universitarios en la Universidad de Princeton y los culminó en la de Chicago, bajo la tutela de Milton Friedman y Theodore William Schultz. Trabajó en la Oficina Nacional de Investigación Económica y fue profesor en las universidades de Columbia y Chicago, donde colaboró con George J. Stigler.

<sup>8</sup> Ver Marshall. “Principios de Economía”, 1930, pp. 787-8

inversión de carácter racional, y los gastos en educación deben compartirse entre el Estado y la Familia. Finalmente, concluye: *“el valor de un genio industrial es suficiente para cubrir gastos en educación de todo un pueblo”*

El enfoque tradicional del crecimiento económico que fue desarrollado en los años cincuenta por Solow<sup>9</sup> (1956), consideró como eje central de la acumulación el capital físico, la creación de grandes empresas, la producción en serie y a gran escala. Posteriormente, emerge como variable principal el capital humano (educación - calificación) por su capacidad para generar nuevo conocimiento creando retornos crecientes a escala (crecimiento endógeno).

En el modelo ampliado de Solow, se asume la siguiente función de producción:

$$Y = K^{\alpha} H^{\lambda} (AL)^{1-\alpha-\lambda}$$

donde, Y: Producto,

K: Capital físico,

H: Capital humano,

A: Nivel de tecnología, y

L: Trabajo.

Los parámetros  $\alpha$  y  $\lambda$  son positivos, y  $\alpha + \lambda < 1$  y las variables trabajo (L) y Nivel de tecnología (A), crecen a tasas constantes.

---

<sup>9</sup> Robert Solow, economista profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT) que obtuvo el Premio Nobel de Economía en 1987, propuso un modelo para determinar el crecimiento económico a partir de una función de producción en la que el cambio tecnológico o "factor residual" es el que más influye en dicho crecimiento.

Shultz (1961) planteó: *“Los incrementos de la producción nacional han sido relacionados en gran manera con los incrementos de la tierra, horas de trabajo y capital físico reproducible. Pero, la inversión en capital humano es probablemente la principal explicación de esa diferencia...”* y definió al capital humano como el conjunto de atributos desarrollados y contenidos en un trabajador, e incluye: las inversiones en capacitación en el lugar de trabajo; los costos de la migración en busca de mejores oportunidades de trabajo; las inversiones en la mejora de las condiciones de salud; y la inversión en educación formal, que es el elemento más importante.

Por su parte, Becker (1964) enfatizó el valor del capital humano. Es más, lo considera como un factor económico primario en su estudio sobre el conocimiento, donde además llega a la conclusión que el mayor tesoro que tiene toda sociedad es el capital humano que posee, y se refiere a éste como las habilidades y destrezas que las personas van adquiriendo a lo largo de su vida, bien sea por medio de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que son lo que adquieren las personas por medio de la experiencia, y es aquí precisamente donde pone más énfasis, señalando: *“Muchos trabajadores elevan su productividad aprendiendo en el puesto de trabajo nuevas técnicas o perfeccionando las antiguas, quedando evidenciado que a pesar de que la formación en el puesto de trabajo no es una institución que se encarga de educar a las personas, ayuda a que el individuo aumente su productividad futura”*.

Según Becker, existe un impacto positivo de la educación y de la formación -capital humano- sobre la innovación y la productividad; define al capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.

La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación:

*La formación general*, adquirida en el sistema educativo, formativo; y *la formación específica* adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, que permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta.

Becker no lo dice explícitamente, sin embargo sus ideas sobre la formación general y la específica tocan los señalamientos de habilidades técnicas y no técnicas (o conductuales) de la empleabilidad. Además de la formación en el trabajo y en las escuelas, los individuos tienen otros espacios y formas de obtener conocimientos que repercuten en un incremento en sus ingresos: la información de agencias de empleo o anuncios; la comunicación con personas informadas; las visitas a empresas, constituyen una inversión en información sobre oportunidades de empleos que proporcionan un rendimiento en forma de retribuciones superiores a las que en otro caso se hubieran obtenido.

La educación, entendida sólo como formación escolar, junto con la experiencia laboral y la capacitación forman el *"núcleo duro"* del capital humano, de modo que el crecimiento de éste significa la elevación en los contenidos de estos atributos; las mejores condiciones de salud y el beneficio que se pueda derivar de la emigración laboral, colaboran en la elevación de la productividad marginal y consecuentemente en un mejor nivel de ingreso, pero no se puede omitir la influencia de la disposición de mayor y mejor información, así como de las cualidades personales y de las actitudes hacia el trabajo.

En los años sesenta la investigación en este tema se incrementa y se avanza en explicar la relación positiva que tiene la educación en el crecimiento económico, para más adelante a mediados de los años sesenta estructurar lo que se denomina *"Modelo simple de capital*

*humano*” expuesto por Gary Becker y Mincer. Este modelo sugiere que la educación es una inversión que tiene un efecto positivo sobre variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social.

Bajo este esquema, Schultz (1968) establece en su estudio la importancia de incluir el concepto de capital humano en los estudios de crecimiento económico debido a que: *“La formación de capital humano, especialmente a través de aquellas actividades que se han convertido en organizadas y especializadas en la economía moderna, es de una magnitud capaz de alterar radicalmente las estimaciones convencionales de ahorro y la formación de capital...”*. En tal sentido, señala que las formas de capital humano son fuentes de flujos adicionales de renta que contribuyen al crecimiento económico. Así mismo, éste es capaz de alterar los salarios y los sueldos de los individuos tanto en términos absolutos como relativos.

Mas adelante, Schultz (1968) plantea que la brecha de ingresos se hará más grande entre el que simplemente realiza un *“trabajo”*, y aquel que posee *“capital humano”* y lo combina con su trabajo, y por supuesto con el capital físico disponible. De allí se encuentra las justificaciones a *“invertir”* en educación formal, así como destacar la importancia de la formación profesional producto de la experiencia laboral. En el caso del capital humano, el cálculo del interés y del rendimiento es un tanto más difícil. Al tratarse de un capital abstracto, las técnicas de medición de lo concreto y físico son poco útiles.

Finalmente Schultz (1968) concluye, expresando que: *“Los nuevos conocimientos referentes a la inversión en capital humano son ya totalmente satisfactorios por lo que respecta al comportamiento de la oferta y los tipos de rentabilidad dentro del trabajo y de la educación”*

En el caso de Jacob Mincer, encontramos aportaciones sobre el efecto de la educación y la experiencia laboral sobre los ingresos (1975). De manera empírica estableció términos bajo los cuales era más adecuado estimar el efecto de la escolaridad y la experiencia sobre el nivel de ingresos que se perciben. El instrumento que este autor utilizó fueron las regresiones matemáticas aplicadas a funciones de ingreso. Entendía que existen diversos efectos de naturaleza social, como la raza y el sexo, que afectan el nivel de salarios percibido por los trabajadores, por lo cual los incluyó en sus análisis empíricos<sup>10</sup>. De nueva cuenta estamos ante una nomenclatura diferente, pero en conceptos son lo mismo que en la versión contemporánea de empleabilidad.

Es útil sistematizar estos efectos a través de la estimación de una ecuación de ingresos del tipo Mincer (1974) de la forma:

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \delta E + \pi C_s + \varepsilon$$

Donde  $Y_i$  es el logaritmo del ingreso laboral horario,  $X_i$  es un vector de atributos personales,  $E$  son los años de educación y  $C_s$  es un conjunto de variables que refleja el tipo de institución donde estudió el individuo.

Uno de los aportes más importantes de Mincer fue la estimación empírica de las funciones de ingreso y del rendimiento de la educación y la capacitación. Destaca el hallazgo de que estas variables, relacionadas con el capital humano de un trabajador explican no más del 10% de las variaciones en los ingresos laborales.

<sup>10</sup> Como ejemplo se puede citar "Education, income and human behavior", que es un trabajo hecho sobre la relación entre escolaridad, experiencia e ingresos de trabajadores blancos y de sexo masculino (Mincer: 1975)

Mincer no concluye de este bajo valor explicativo sólo una escasa significancia de la educación para la empleabilidad dentro del mercado de trabajo, sino que pone el acento en las dificultades de medición de ciertas dimensiones de lo educativo, como la calidad de la educación (Mincer: 1975, p.78). Es muy importante la influencia que han ejercido las propuestas derivadas de la teoría del capital humano sobre los diversos análisis de mercados de trabajo y se puede asegurar que, en los hechos, la gran mayoría no logra evadir este influjo.

A partir de los aportes iniciales de Schultz y Becker sobre capital humano, Lucas (1988) plantea un modelo de crecimiento con la especificación de la función de producción muy similar a la del modelo neoclásico, en este modelo plantea la existencia de externalidades, a partir de la acumulación del capital humano, que refuerzan la productividad del capital físico y conducen a la economía a un crecimiento sostenido. El capital humano se puede acumular de dos formas distintas. En forma del resultado de un proceso de aprendizaje en la firma o "*learning by doing*", o como producto de la educación formal del individuo y su crecimiento depende de su nivel inicial y del esfuerzo dedicado a su acumulación<sup>11</sup>. Estas externalidades mencionadas por Lucas (1988) funcionan, en términos generales, como un mecanismo endógeno que acelera el proceso de crecimiento, al impedir la caída de la rentabilidad marginal del capital y mantener los incentivos de mercado a la acumulación (inversión), evitando de este modo la llegada de un estado estacionario del tipo solowiano.

Al respecto, Lucas<sup>12</sup> (1988) señala "*un trabajador con capital humano  $h(t)$  produce lo equivalente a dos trabajadores con  $1/2h(t)$  cada uno, o un trabajador a medio tiempo  $2h(t)$* ",

<sup>11</sup> La novedad en este caso está en la existencia de efectos internos y externos sobre el capital humano. Los primeros son efectos del capital humano de un individuo sobre su propia productividad. en tanto que los segundos dependen del promedio de capitales humanos individuales, y son externos porque todos se benefician con ellos al punto de que la decisión de un trabajador individual posee una mínima influencia en el total.

<sup>12</sup> Ver Lucas. 1988, pp. 20

esto es así para los propósitos de su estudio y en el ámbito general para este investigador, la teoría del capital humano sugiere: *“cuando un trabajador dedica tiempo a muchas actividades en el periodo actual afecta su productividad, pero no su nivel de  $h(t)$  en periodos futuros”*. Es por ello que más adelante indica: *“introducir en el modelo el capital humano, involucra especificar la forma en que los niveles de capital humano afectan la producción actual y la forma en que la actual asignación de tiempo afecta la acumulación de capital humano...”*

La función de producción del modelo de Robert Lucas (1988), según la representación hecha por los economistas Barro y Sala-i-Martin (1995), es:

$$Y_i = A (K_i)^\alpha (H_i)^\lambda H^\varepsilon$$

Donde,  $0 < \alpha < 1$ ;  $0 < \lambda < 1$ ;  $0 \leq \varepsilon \leq 1$ . Las variables  $K_i$  y  $H_i$  son los inputs del capital físico y humano utilizado por cada firma  $i$  en la producción de bienes  $Y_i$ . La variable  $H$  es el promedio del nivel de capital humano; el parámetro  $\varepsilon$  representa los efectos externos del promedio del capital humano de la productividad de cada firma. La función de producción para el capital humano es:

$$(I_H) = BH_j$$

Donde,  $H_j$  es el capital humano empleado por el productor  $j_{th}$

Al contrario de lo planteado por Solow (1956), encontramos que Romer (1990) propuso un modelo de crecimiento endógeno donde sostiene que la tasa de crecimiento económico de los países no depende sólo de la tecnología, que ahora es endógena, sino también de las

preferencias inter temporales del consumidor. Esto implica que ambos factores son determinantes en la asignación de capital humano al sector de investigación y desarrollo (I+D). Por un lado, cuanto menor sea la tasa de interés, el valor presente descontado de la corriente de ingresos netos, que representa el rendimiento del capital humano, será mayor. Por lo tanto, se asignará una cantidad mayor de ese factor a la investigación y por consiguiente la tasa de crecimiento se incrementará. De tal forma que un incremento permanente en las existencias del capital humano en la población, (la cual Romer toma como un dato), conduce a un incremento en la razón de nuevos diseños -capital físico y a un incremento más que proporcional en la cantidad de capital humano dedicado al sector de I+D. Es por esto que se vuelve a regenerar un círculo virtuoso, en el cual se impulsa la tasa de innovación, que a su vez, induce a un incremento en la tasa de crecimiento de la economía:

$$Y_t = A_t K_t^\alpha L_t^{\alpha-1} k_t^\eta$$

Donde,  $Y$  representa el producto de la economía,  $A$  es la tecnología,  $K$  es el stock de capital físico,  $L$  es el trabajo agregado y  $k^\eta$  constituye la externalidad, siendo  $\eta$  un indicador de su importancia.

Asimismo, autores como Grossman y Helpman (1991), proponen un modelo donde la base del crecimiento se encuentra en el aumento del stock de conocimientos y en la acumulación de capital humano. Pero a diferencia de Romer (1990), el stock de capital humano resulta ser una variable endógena, la cual depende de la decisión que toman los individuos, con similar capacidad de adquirir habilidades, entre emplearse como trabajadores o dedicar su tiempo a la educación formal. De este modo el salario pagado a cada trabajador calificado crece en proporción a su acervo de capital humano acumulado, y por ende la dotación total de este

factor depende del salario relativo entre el empleo calificado y el no calificado. De igual forma, allí se observa como crece la productividad media del capital humano que se acumula formalmente (por el incentivo a destinar más tiempo a la educación), y de este modo se eleva el salario relativo y también con ello la cantidad de trabajadores calificados disponibles para el sector de (I+D), en consecuencia, se obtiene un incremento en la tasa de innovación y del crecimiento económico. Por esa razón, Grossman y Helpman (1991) ponen especial énfasis en el rol de la inversión pública en educación como fuerza propulsora del crecimiento económico.

Por su parte, Young (1991) incorpora a través de un modelo de "*learning by doing*" muy próximo al planteado por Lucas (1988), dos importantes supuestos resultantes de su análisis del progreso técnico. Primero, hay substanciales efectos derrame en el desarrollo del conocimiento entre distintas industrias. Esto implica que las mejoras de aprendizaje informal redundarán en mejoras organizativas a nivel de la planta industrial que podrán derramarse hacia otros sectores de actividad fabril, y así promover un círculo virtuoso que acelere el crecimiento de la productividad. El segundo supuesto plantea la existencia de fuertes rendimientos decrecientes en el proceso de "*learning by doing*". Esto significa que el aprendizaje estaría limitado en cada bien a un período de tiempo determinado. Por lo tanto en todo momento la actividad económica se dividirá entre industrias con su proceso de aprendizaje agotado (que no pueden contribuir a aumentar la productividad en otras industrias) y aquellas en que dicho proceso de aprendizaje continúa. Para que el círculo virtuoso de la productividad no se agote es necesario que el "*learning by doing*" sea un proceso continuo a través de la introducción permanente de nuevos productos y de la reasignación del trabajo hacia los mismos.

Cabe señalar la perspectiva de Mankiw, Romer y Weil (1992), quienes plantean el modelo MRW, en donde destacan la importancia de considerar al capital en un sentido más amplio que abarque otras formas de capital no físico. Para incorporar esta idea, construyeron lo que ellos mismos bautizaron como un *“modelo de Solow ampliado”*, el modelo considera por lo tanto, la inclusión de tres factores de producción: capital, trabajo en el sentido convencional, y el capital humano en su forma de educación y del tiempo dedicado al aprendizaje de nuevas habilidades (en lugar de trabajar), para una tecnología de tipo Cobb-Douglas, los autores suponen *“que tanto el capital físico como el capital humano se pueden acumular”*. La idea de incluir el capital humano se origina de observar que el factor trabajo en diferentes economías presenta diferentes niveles de educación y diferentes niveles de habilidad.

De tal manera que el modelo MRW (1992) considera la siguiente función de producción:

$$Y_t = K_t^\alpha H_t^\beta (A_t L_t)^{1-\alpha-\beta}, \quad 0 < \alpha, \beta; \quad \alpha + \beta > 1$$

Donde,  $Y$ : es la producción, es decir, el PIB.

$K$ : representa al stock de capital físico, acumulable a través de la inversión en bienes de capital.

$H$ : representa al stock de capital humano, acumulable a través de la inversión en educación.

$A$ : es un índice de productividad total de los factores, resume el estado actual del conocimiento teórico o también llamado progreso técnico.

$L$ : es la fuerza laboral o el trabajo.

Por otro lado, Barro (1997) menciona que: *“El capital humano es una medida clara del efecto acumulado de actividades como la educación formal y el adiestramiento en el trabajo”*<sup>13</sup>. Sin

<sup>13</sup> Ver Heckman y Klenow (1997)

embargo, este autor precisa que el concepto de capital humano es definido, “*como los años de adiestramiento específicos de las personas*” y se aproxima al usado en contextos del mercado de la mano de obra, que toman en cuenta, “*cambios en la calidad de la fuerza de trabajo debido a cambios observables tales como el nivel de educación y experiencia*”, por lo tanto Barro (1997) expresa que este concepto de capital humano es mas limitado que la noción usada en los modelos teóricos de crecimiento basados en la acumulación ilimitada de capital humano expresados por Lucas (1988) y Becker (1964).

Siguiendo la misma línea, pero desde otra óptica, Miguel Ángel Comejo<sup>14</sup> (1991: 72,73), menciona que las empresas de excelencia dedican especial atención a la capacitación de su personal sobre todo en los primeros años de ingreso y se calcula un promedio dedicado a este renglón de 400 horas de capacitación al año, orientándolas a las siguientes áreas básicas: a) *La Formación técnica*, busca la excelencia en una disciplina específica, asimilando la experiencia de la gente más capaz y experimentada; la organización para adiestrar a los nuevos elementos se logra mediante una dinámica de actualización en todas las disciplinas de la empresa, tanto de índole técnica, administrativa, financiera y mercadológica, así como del reciclaje periódico de conocimientos para el personal más antiguo de la empresa. Las empresas sobresalientes mantienen una actitud permanente de investigación, buscando innovaciones de orden práctico para acelerar su velocidad productiva y mejorar la calidad, desde luego experimentando nuevos caminos y desarrollando en buena medida su propia tecnología. Tales trabajos, aún cuando sus responsables estén asignados a diferentes áreas de la empresa, canalizan su resultado a través del centro de capacitación para difundir sus hallazgos y adiestrar a los involucrados en las nuevas técnicas desarrolladas. b) *La Formación humana*, al trabajador se le explica en toda su dimensión la

<sup>14</sup> Ver Comejo, Miguel Ángel. 1991. Pág. 72. 73

función social del producto o servicio que produce, y su aplicación universal, ya que el origen de todas las empresas es satisfacer una necesidad. Las empresas de excelencia saben que a través de la capacidad técnica el trabajador quedara debidamente preparado para realizar eficientemente su tarea, pero que a través de la formación humana, el trabajador querrá hacer mejor su trabajo. Esta es formula indispensable para lograr la productividad técnica, con voluntad, inteligencia y corazón para hacer las cosas bien hechas.

Consideramos a partir de lo anteriormente señalado que el punto medular de la teoría del capital humano consiste en la idea básica que las personas gastan -o invierten- en sí mismas de formas diversas y que no sólo buscan una satisfacción en el presente sino también un rendimiento en el futuro, sea este en forma pecuniaria o no pecuniaria. Las personas adquieren, por ejemplo, cuidados sanitarios, compran voluntariamente educación, gastan tiempo buscando empleo, compran información acerca de las oportunidades de empleo, emigran buscando mejores oportunidades de empleo, etc. Estos fenómenos pueden ser considerados como gastos de inversión más que como gastos de consumo, independientemente de que las realicen los individuos en beneficio propio, las empresas para incrementar su productividad o de que las realice la sociedad en beneficio de sus miembros. Lo que une a los fenómenos vistos anteriormente es que independientemente de quien sea el agente que tome las decisiones, se está considerando al futuro como una justificación racional para llevar a cabo las acciones presentes.

## **1.1. ESPECIFICACIÓN ECONOMÉTRICA DE LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO**

La especificación generalmente utilizada para medir el rendimiento de la educación se expresa de la siguiente manera:

$$\ln(w) = b_0 + b_1ES + b_2EP + b_3(EP)^2 + b_4X + u.$$

Donde,  $w$ : es el salario del trabajador.

$ES$ : es la escolaridad medible en años de estudio terminado.

$EP$ : es la experiencia laboral.

$X$ : es el conjunto de otros factores individuales.

$u$ : es el término de error que refleja la variación de los ln-salarios que no están correlacionados con las variables " $ES$ ", " $EP$ ", " $X$ ".

El parámetro  $b_1$  mide el porcentaje de incremento en el salario debido a un año suplementario de escolaridad. Nótese que  $b_1$  es supuestamente independiente del nivel de escolaridad, por lo tanto, se le puede interpretar como la tasa de rendimientos de la escolaridad.

## 1.2. EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO EN LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

Este modelo se centra en la relación entre la inversión del capital humano y la distribución de las retribuciones y otros ingresos.

Para iniciar el análisis, tomamos la ecuación siguiente:

$$(i) \quad Y_i = X_i + \sum_{j=1}^m r_{i,j} C_{i,j}$$

Y se puede reescribir de la siguiente forma:

$$(2) \log Y_s = \log Y_o + \sum_{j=1}^s \log(1 + r_j) + u_i$$

Para demostrar como llegar a este resultado, Mincer (1958), concluyó que una distribución simétrica de la inversión en educación, implica una distribución asimétrica de la distribución de las retribuciones, porque se define la inversión en educación mediante los años de escolarización y no por los costos. Si se supone, como hace Mincer, que todo el mundo es igualmente apto, que la escolarización es la única inversión y que el costo del n-ésimo año de escolarización es igual a las retribuciones de los individuos con n-1 años de escolarización, en este caso se puede demostrar que una distribución normal de la educación implica una distribución lognormal de los costos de escolarización y, por lo tanto, una distribución lognormal de las retribuciones. La diferencia entre las retribuciones de los individuos con n-1 y n años de escolarización sería  $Y_s - Y_{s-1} = r_s C_s$ . Como se supone que  $r_n$  es igual a  $r$  para todos  $s$  y  $C_s$  es igual a  $Y_{s-1}$ , la ecuación se convierte en  $Y_s = (1 + r)Y_{s-1}$ , por lo que:

$$C_1 = Y_0$$

$$C_2 = Y_1 = Y_0(1 + r)$$

$$C_3 = Y_2 = Y_1(1 + r) = Y_0(1 + r)^2$$

$$C_s = Y_{s-1} = Y_0(1 + r)^{s-1}$$

Para la propuesta de este análisis requerimos de una sola línea, por lo cual sustituyendo  $Y_0$  por  $C_1$  y aplicando logaritmos llegamos la ecuación 3

$$(3) \quad \log Y_s = \log Y_o + \sum_{j=1}^s \log(1 + r_j) + u_i$$

Donde:  $Y_s$  = Ganancia del individuo con S grados de escolaridad

$Y_o$  = Ganancia del individuo con escolaridad cero

$r_j$  = tasa de retorno de la j-ésima persona

$u_i$  = El efecto de variables omitidas tales como experiencia o habilidades

## II. ANTECEDENTES EN RELACION AL CASO PERUANO

### *Características de los jóvenes de escasos recursos económicos*

En el Perú, la población total de jóvenes representa una parte significativa de la población nacional. De ellos, aproximadamente el 30% vive en Lima Metropolitana (INEI, APOYO: 2003) hecho que agudiza las condiciones de vida en la capital por concentrar aquí las demandas por educación, servicios básicos, expectativas de búsqueda de trabajo para este grupo, etc. La realidad que enfrentan los jóvenes en los ámbitos educativo, laboral y económico son muy variadas, dependiendo principalmente del nivel socioeconómico en el que se encuentren; las diferencias son más críticas si contrastamos la realidad urbana y la rural. Un gran porcentaje de los jóvenes vive en hogares pobres. Los hogares de los jóvenes pobres difieren del resto en términos de educación y composición familiar. El tamaño promedio de un hogar pobre en el que vive al menos un joven de entre 15 y 24 años de edad es de 5,2 miembros mientras que el de un hogar no pobre es de 4,7 miembros, a pesar de que entre los primeros la edad promedio de los padres es ligeramente menor.

El número de perceptores de ingreso es menor en los hogares pobres, a pesar de que el tamaño de los hogares pobres es mayor. Entre los no pobres, el 62% de los individuos en edad de trabajar son perceptores de ingreso, cifra que baja a 42% en el caso de los hogares pobres. El ingreso promedio de un perceptor en hogar pobre es mucho menor que de un no pobre. En los hogares de los jóvenes pobres, los ingresos son menores debido

principalmente a que el nivel educativo y las oportunidades laborales de los padres son menores (Chacaltana, Saavedra: 2001)<sup>15</sup>.

### ***La situación laboral de los jóvenes de escasos recursos económicos***

Por otro lado, en el Perú urbano existen unos 241 mil jóvenes desocupados que representan el 45% del total de desempleados urbanos. La tasa de desempleo entre los jóvenes pobres asciende al 21%, más del doble que la de los no pobres (9,7%). Si a esto se agrega que el 65% de los jóvenes pobres se encuentra en situación de subempleo, podemos concluir que sólo el 18% de los jóvenes pobres se insertan adecuadamente en el mercado laboral. En el caso de los jóvenes no pobres esta cifra es exactamente el doble: 36%. Esto evidencia las precarias condiciones en las que los jóvenes pobres se insertan en el mercado laboral y expresa su menor productividad promedio, lo cual se asocia a importantes diferencias en el acceso y calidad de la educación que reciben (Chacaltana, Saavedra: 2001)<sup>16</sup>.

La situación de los jóvenes pobres en el mercado laboral peruano es particularmente crítica. Al enfrentar mayores problemas de acceso al mercado de trabajo, y al experimentar mayor inactividad laboral y absoluta, en el mediano plazo pueden terminar reproduciendo sus condiciones de vida, al tiempo que sus probabilidades de salir de la pobreza serán bajas.

### ***Los jóvenes de escasos recursos económicos y su acceso a la educación***

En la actualidad, el sistema de educación básica peruano tiene tres niveles. El nivel primario se realiza en seis grados, es obligatorio y está destinado a niños a partir de los 6 años de

---

<sup>15</sup> Ver Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001), Los jóvenes pobres y la capacitación en el Perú. Pág. 48

<sup>16</sup> Ver Saavedra y Chacaltana (2001) Pág. 53

edad. El nivel secundario se imparte en cinco grados y tiene por finalidad profundizar los resultados logrados en la educación primaria y orientar a los educandos en diferentes campos vocacionales acordes con sus aptitudes. El nivel post-secundario es de duración variable, dado que existe la opción de elegir entre una Universidad, en cuyo caso los años de estudios son por lo menos cinco, y una opción no universitaria (en los denominados institutos de educación superior), en cuyo caso la duración de la carrera fluctúa entre uno y tres años. En el ámbito escolar, se encuentran diferencias importantes entre el desempeño de los jóvenes según su situación de pobreza.

Una razón que usualmente se menciona como causa de la deserción de los jóvenes pobres del sistema educativo es que tienen que insertarse muy temprano en el mercado laboral. El paso de la educación al mercado de trabajo no es lineal; se presentan combinaciones de trabajo y educación y de entradas y salidas del mercado que son difíciles de rastrear con los datos disponibles. Los jóvenes pobres tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, sino que también son más afectados por la inactividad absoluta. Esto plantearía severas limitaciones a sus posibilidades de insertarse de manera adecuada en el mercado de trabajo. Resultados no reportados aquí muestran que la inactividad absoluta es mucho mayor entre las mujeres que entre los varones.

### ***El mercado de trabajo de los jóvenes de escasos recursos económicos***

Aunque se hayan presentado ciertas mejoras en el mercado de trabajo, estas sólo han alcanzado de manera limitada a los jóvenes pobres para los cuales, nuevamente de manera similar a lo que ocurre en los restantes países de América Latina, las tasas de desempleo y subempleo son mayores que para el resto de la PEA. Particularmente sorprendente es el

hecho de que la tasa de inactividad absoluta indique que casi un 30 % de los jóvenes pobres de 20 a 24 años ni trabajan ni estudian. Aquellos que sí están empleados tienen trabajos de baja productividad y de reducida calidad (sin prestaciones sociales de ninguna naturaleza) tal como en el resto del continente (Chacaltana, Saavedra: 2001)<sup>17</sup>.

### ***Capacitación laboral para el empleo juvenil***

Desde la perspectiva de Chacaltana y Sulmont: *“La capacitación laboral constituye una fórmula educativa, extra escolar, diferenciada de la educación regular, mediante la cual los individuos tienen la posibilidad de adquirir determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias laborales o empresariales. Mientras la educación regular ofrece una formación básica general: dirigida a personas que aun no se encuentran en la condición de económicamente activas; la capacitación laboral imparte un entrenamiento a jóvenes y adultos que ya forman parte de la fuerza laboral”*.<sup>18</sup>

Una parte de los jóvenes pobres suelen trabajar y aportar a la economía familiar, lo cual en ciertos casos, les impide seguir formándose en el sistema educativo; en este proceso influye el hecho de que la educación que se recibe en este sistema es de baja calidad. Otros grupos ni estudian ni trabajan. Una alternativa para estos jóvenes pobres es una formación más directamente vinculada al trabajo, que no demanda mucha inversión ni en tiempo ni en recursos. Es en este contexto que los programas de formación laboral que se imparten en diferentes entidades, cobran relevancia.

<sup>17</sup> Ver Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001). Los jóvenes pobres y la capacitación en el Perú. Pág. 70

<sup>18</sup> Ver Chacaltana, Juan y Denis Sulmont (2003). Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la capacitación y los servicios de empleo

Aquí se define como capacitación técnica todos los cursos de entrenamiento ocupacional que puede haber seguido un joven, independientemente de la institución en donde se recibieron. Típicamente estos cursos de capacitación tienen una duración menor a un año. Como se menciona mas adelante, en el Perú existe un abundante conjunto de instituciones que ofrecen programas de capacitación ocupacional y formación técnica.

La mayor parte de los jóvenes se capacita (o se ha capacitado) en Centros de Educación Ocupacional (CEOs) -tomando en consideración su amplia cobertura y su orientación a estratos más pobres- o en Institutos Superiores Tecnológicos (ISTs). Sólo un 7% de los jóvenes lo hizo en cursos de formación técnica en universidades. Los Colegios Secundarios Técnicos (CSTs) explican un 19% del total, en tanto que los Centros de Formación Sectorial (CFSs) explican un 5% (véase Grafico 2, página 77). En general, las modalidades de capacitación son similares entre pobres y no pobres, aunque los no pobres suelen capacitarse con mayor frecuencia en ISTs (Chacaltana, Saavedra: 2001)<sup>19</sup>.

Otra gran mayoría de la oferta de capacitación se concentra en los Centros de Educación Ocupacional de Gestión Estatal (CEOGEs). En ellos, el Estado invierte \$20 millones anuales, atiende alrededor de 100 mil jóvenes entre 14 y 25 años y ha capacitado aproximadamente al 10% de la PEA. A pesar del gran potencial de los CEOs públicos como mecanismos para mejorar la productividad de los jóvenes, ellos han recibido escasa atención en investigaciones previas<sup>20</sup>.

En Perú, miles de jóvenes pobres egresan de una educación básica pública de baja calidad y carecen de recursos para acceder a la educación superior. Esto limita sus posibilidades de

<sup>19</sup> Ver Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana, Los jóvenes pobres y la capacitación en el Perú, Pág. 70

<sup>20</sup> Proyecto del componente de Inclusión Social de la Feria del Desarrollo "Empoderamiento de los Jóvenes" organizada en Lima por el Banco Mundial en Mayo del 2003

obtener empleos dignos y remuneraciones adecuadas, así como sus oportunidades de superación. Ante ello, la capacitación laboral permitiría adquirir habilidades específicas para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y, en el largo plazo, atenuar las condiciones de exclusión social que enfrentan. La oferta de capacitación pública deviene, teóricamente, en un mecanismo para igualar oportunidades dada su orientación a sectores con menores recursos. No obstante, existen indicios que sugieren que la escasa calidad de dicha educación no contribuye a este objetivo.

## **2.1. LOGROS Y PROBLEMAS DE LA EXPERIENCIA PERUANA**

En el Perú, el sistema de capacitación laboral juvenil, si acaso existe, reproduce los mismos problemas del sistema escolar básico: dispersión, baja calidad y bajos retornos son usualmente los problemas más comúnmente asociados a muchos de los centros de formación para el trabajo en el país (MTPE, Chacaltana y Sulmont: 2003).

Tal vez, a propósito de ello, es que la proporción de personas que declara haberse capacitado en algún momento de su trayectoria, se viene reduciendo en los últimos años (ENAH0: 2004)<sup>21</sup>, lo que representa una gran desventaja en el presente y un gran problema en el futuro, pues gente menos preparada, peor aun, los jóvenes, solo agravaran mas los problemas sociales que afectan al país, lo que traerá mas subdesarrollo y estancamiento.

Las causas y consecuencias de esta reducción en la proporción de jóvenes que se capacitan aún no han sido analizadas por la literatura especializada en el Perú, pero debe tener que ver

<sup>21</sup> La forma en que la encuesta de hogares pregunta por esta variable es poco práctica pues pregunta si la persona "se capacita actualmente o se ha capacitado en alguna ocasión en algún curso, profesión u oficio que lo prepara para el trabajo". Desde este punto de vista, lo reportado en este indicador es un stock.

con la calidad del sistema, su adecuación a las necesidades del mercado laboral y/o la aparición de alternativas educativas teóricamente más atractivas como la educación superior o tecnológica de larga duración.

Un tema relacionado a la capacitación laboral juvenil, es la generación de ingresos, la cual necesariamente necesita de la primera para hacerse más efectiva. Es por ello, que diversas instituciones en el Perú han apostado en incursionar en estos temas, que sin discusión alguna, representan prioridades en la agenda del gobierno. El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) viene ejecutando diversos programas de capacitación laboral juvenil, entre ellos el programa Projoven<sup>22</sup>, que ya ha cumplido 10 años, y que es el más significativo de todos. Projoven es hasta el momento la experiencia más exitosa en lo que concierne a programas de capacitación laboral juvenil. Además, ha elaborado una metodología de evaluación de impacto del mismo y tiene un registro completo de todos sus beneficiarios e información estadística actualizada y disponible. Sorprendentemente, en los últimos días, se ha puesto en tela de juicio su continuidad, debido más a temas coyunturales que al mismo programa (lo cual es muy común en nuestro país cuando se va a producir un cambio de gobierno, además no es el único programa de apoyo social que podría ser anulado, también están Perú Emprendedor, Bono Emprende, Bono Pyme, Bono Gremio y otros).

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) a través del Programa de Lucha contra la pobreza en Zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana (PROPOLI) desarrollan en conjunto actividades de promoción del empleo juvenil y componentes de generación de

<sup>22</sup> El caso más emblemático es el Programa Pro Joven del Ministerio de Trabajo, el cual ha sido evaluado numerosas veces de manera positiva, incluso por entidades independientes. Otros programas igualmente interesantes son el CAPLAB, el programa de Capacitación de Fe y Alegría, etc.

ingresos, pues considera al problema de inserción laboral de los jóvenes al mercado de trabajo como el mayor determinante de la problemática del desempleo juvenil. Por ello, dentro de sus actividades de generación de empleo juvenil ha dispuesto como prioridades mejorar la oferta educativa brindando a los jóvenes beneficiarios una capacitación laboral que contribuya a la calificación de su mano de obra; asimismo, propicia una mejor articulación y mayor fortalecimiento de los servicios de intermediación e información laboral, a través de los Centros de Colocación e Intermediación Laboral (Redes CIL Pro Empleo). Es importante mencionar que según los resultados de un estudio, los jóvenes tienen un nivel educativo más elevado que el promedio nacional, a pesar de esto, un significativo 20% de la PEA juvenil esta desempleada, y solo un 20% esta adecuadamente empleada (DESCO, UNI: 2004).

El Ministerio de Educación (MINED), también ha intervenido, pues la educación básica es la clave para asimilar de mejor manera la capacitación y formación. Algunos programas como EDUCARED, HUASCARAN son los ejemplos mas recientes; aunque muchos coinciden en que la intención ha sido buena, pero los resultados no son los mejores; al respecto consideramos que el problema ha sido otra vez la mala focalización.

Por su parte, las ONGs, como PROPOLI también han incursionado recientemente en este tema, de manera independiente, siendo todavía muy prematuro hablar de resultados, no obstante los efectos esperados son muy interesantes, dadas las características del programa. Otra ONG, ALTERNATIVA, trabaja en dos proyectos, ENTRA 21, de capacitación laboral juvenil en el área de computación e informática, y EDUCAL, educación de calidad.

Pero no sólo han intervenido estos agentes, también tenemos a las Entidades de Capacitación (ECAPS), que son más especializadas en el tema, entre las principales

podríamos mencionar a algunos SNCs<sup>23</sup> como: SENATI y SENSICO, ISTs<sup>24</sup> como CARLOS CUETO FERNANDINI y ENRIQUE NEGREIROS, y CEOs<sup>25</sup> como EPOCA VIRTUAL, quienes han cumplido una labor de capacitación bastante aceptable, pues nada ha sido improvisado, por el contrario las evaluaciones metodológicas a las que han sido sometidas han sido muy rigurosas y, éstos han tenido que adaptarse a todas las necesidades y requerimientos de los programas.

De otro lado, los jóvenes beneficiarios, han sido quienes más rescatan la pertinencia de los programas, pues no sólo han aprendido de las capacitaciones sino que se sienten más seguros con más confianza de afrontar el actual mercado laboral y encarar distintos retos que este les traerá. La capacitación laboral entonces, genera elevados retornos a su inversión. El mayor impacto que tiene se da en los jóvenes de escasos recursos económicos de las zonas urbanas del Perú, teniendo efectos positivos sobre el empleo y los ingresos.

Como antecedente, sólo el programa Projovent ha diseñado una metodología rigurosa de evaluación de impacto y que puede comparar el empleo para el grupo tratado con la situación de un grupo control de similares características. La diferencia en el empleo ha sido ligera, pero el efecto sobre los ingresos ha resultado muy significativo, al igual que en otras experiencias latinoamericanas. Sin embargo, la experiencia es pequeña frente a la magnitud de la población objetivo a la que debemos atender y se ignora si se trata de un impacto de corto, mediano o largo plazo. Peor aún, solo se han limitado a aplicar este tipo de programas en las áreas urbanas del Perú, desatendiendo a las zonas rurales donde son más urgentes no sólo programas de capacitación, sino de educación básica y formación continua.

<sup>23</sup> SNCs: Servicios Nacionales de Capacitación

<sup>24</sup> ISTs: Institutos Superiores Tecnológicos

<sup>25</sup> CEOs: Centros de Educación Ocupacional

Recientemente, PROPOLI también ha incluido dentro de su componente de generación de empleo las Becas Propoli, las cuales brindan capacitación laboral juvenil de manera gratuita a jóvenes de escasos recursos entre 18 y 24 años, quienes viven en distritos más vulnerables (Ate, Comas, Lurín y Villa El Salvador). Los cursos de capacitación ofrecidos en este programa están más acordes a las necesidades del mercado, lo cual lo diferencia de otros programas de capacitación y a la vez lo hace más interesante, pues se trata de capacitar a los más vulnerables y a la vez hacer que ello sea una inversión con retornos a futuro y no un costo irrecuperable. Por ello, su capacitación esta orientada a los sectores que actualmente gozan de alta empleabilidad y tienen mejor proyección laboral (turismo, informática, idiomas).

Para las restantes e innumerables acciones de capacitación disponibles en Perú, no existiría, aparentemente, información que permita determinar el efecto de la capacitación sobre el empleo. No se cuenta con elementos que permitan determinar la incidencia de la capacitación en esa inserción laboral. Esta demás decir que para que no persistan problemas relacionados a la implementación ejecución y evaluación de estos programas de capacitación, se debe hacer un monitoreo y seguimiento permanente en cada etapa, para poder detectar a tiempo cualquier anomalía que se presente, y evitar que dichas anomalías echen a perder todo un proyecto en su integridad.

A modo de ejemplo de problemas que aun persisten, podríamos mencionar que no se ha dado preferencia a las zonas de mayor pobreza extrema. Además muchos jóvenes aún insisten en optar por carreras con sobreoferta en el mercado laboral tales como administración, contabilidad, derecho, educación y economía.

Existe confusión y contradicción entre los objetivos establecidos en las diversas instituciones que participan en estos programas de capacitación, pues existen problemas de focalización, se asignan los recursos de manera deficiente, y muchas veces son insuficientes. A ello, hay que agregarle la falta de control adecuado a través de la supervisión permanente. Otros problemas que se enfrentan serían: la politización del uso de éstos y otros programas, las rentas de las ECAPS, la burocracia de las instituciones públicas, el sesgo urbano (llegar a las zonas más remotas representa un mayor costo), problemas de filtración y falta de mecanismos de salida.

### **III. PROBLEMÁTICA DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES DE ESCASOS RECURSOS ECONOMICOS**

No todos llegan en las mismas condiciones al mercado de trabajo, los que logran acceder a algún puesto de trabajo, muchas veces no demuestra las competencias debidas, ya que se arrastra una serie de problemas de formación y de educación muy elementales o insuficientes para el actual mundo laboral competitivo y cada vez más exigente. La capacitación pues aparece más que como una alternativa, como un complemento, que no sólo puede ayudar a nivelar las competencias de un individuo dentro de un espacio productivo, si no que también puede ayudar a desarrollar y explotar las capacidades de éste. Lo cual trae consigo una serie de beneficios, no solo individuales, si no de su entorno, de la empresa, del sector, del país mismo. Si vemos a los que más desventaja tienen para poder insertarse en el mercado laboral, veremos que son las grandes masas juveniles, pues ya desde la década de los 80 a la fecha han sido los más desfavorecidos, ya que muchos no cuentan con formación básica completa, con suficiente experiencia, y sobre todo con igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo. La capacitación no es meramente casual, no se trata de brindar todos los conocimientos posibles a los jóvenes, ni tampoco de cubrir sus aspiraciones o gustos personales, sino más bien de formar, capacitar y educar según las demandas del mercado, por tanto, se debe orientar estas capacitaciones a las necesidades del mercado.

Como se mencionó anteriormente existe evidencia del impacto positivo que se genera por estas capacitaciones, aunque ello solo ha sido demostrado para el corto plazo, debido más a

las propias características de los programas, que en su mayoría fueron planes pilotos o proyectos pequeños. Actualmente, se carece de políticas públicas de capacitación continua, en la que se evalué permanentemente la idoneidad de estos programas, a todo ello habría que agregarle una serie de problemas relacionados a este tema, tales como la heterogeneidad desmesurada de las alternativas de capacitación que ofrecen instituciones que no cuentan con la calidad debida, la mala focalización de las mismas, no siempre se llega a los que más lo necesitan, la ubicación de los centros de formación y capacitación, muchas veces en lugares donde no están los jóvenes que realmente lo necesitan, la poca pertinencia de los contenidos académicos de estos programas, las empresas reacias al cambio y sus políticas laborales rígidas, el estado pasivo que da prioridad a otros temas de menor relevancia, etc.

Precisamente, deberíamos llevar y replicar estas experiencias en algunas empresas, y plantear modelos o simplemente políticas orientadas a la formación y capacitación laboral de estas grandes masas juveniles que cada vez crecen y se agudiza su difícil situación. Se necesita que los cuatro grandes agentes involucrados directamente en el tema trabajen, planifiquen y coordinen sus necesidades, objetivos y aspiraciones, para que puedan llevar adelante los resultados que se esperan obtener de una buena implementación de un programa de capacitación laboral juvenil a nivel nacional. El insumo principal, *los jóvenes* a capacitar, deben ser conscientes de la oportunidad brindada y de la responsabilidad esperada por parte de *las empresas*, que es la que debe brindar los espacios y condiciones necesarias para capacitar, *los agentes capacitadores*, los cuales deben ser instituciones de prestigio, con experiencia y conocedora de las demandas reales de los principales sectores económicos del país. Finalmente, *el Estado*, que debe facilitar, promover, y dinamizar la ejecución de estos programas, representando una ayuda y soporte para la empresa, y no

dejando que estas asuman todos los costos que significa implementar este tipo de programas.

Existen diversos puntos desde los cuales podemos abordar el tratamiento de este tema, tanto del lado de la oferta, como de la demanda. Sin embargo, parece más evidente que este tipo de tema deba ser tratado desde una óptica macroeconómica, pues al fin y al cabo lo que más cuenta aquí es el impacto en conjunto (agregado) que pueda producirse como consecuencia de la capacitación laboral. Otro detalle importante a tomar en cuenta podría ser el hecho de saber que en los próximos años solo algunos sectores económicos tendrán un crecimiento continuo, léase turismo, agricultura, pesca, forestal, etc., para lo cual ninguna institución a planificado estratégicamente con el fin de poder aprovechar estas oportunidades.

Es allí donde la capacitación laboral en concordancia con las futuras necesidades del mercado laboral podría verse más que justificada tanto en el corto, como en el largo plazo. Mientras el sistema educativo nacional sigue con sus modelos tradicionales de educación vertical, improvisada, monóloga, y sin dirección, y la mayoría de centros de capacitación e instituciones han orientado sus servicios de formación y capacitación priorizando ofertar cursos de capacitación laboral tomando en cuenta más la ubicación de sus centros de capacitación, el nivel socioeconómico de sus alumnos potenciales, etc., descuidando así otros aspectos como el acceso a otros jóvenes que no tienen algunas características que si bien es cierto son indispensables para que la capacitación sea más efectiva (educación elemental, formación básica, experiencia previa, etc) no justifican que las mayores masas juveniles no puedan acceder a ellos. Es más, no toman en cuenta las necesidades actuales y futuras del mercado, pues no han cambiando su metodología de enseñanza, la calidad de sus cursos ofrecidos y menos aún se han localizado en los lugares donde más jóvenes viven.

Como se dijo anteriormente existen diversos modos de abordar el tema, y a la vez distintas maneras de justificarlo. En los últimos estudios e investigaciones realizadas en América Latina (Cinterfor/OIT: 2005), se demuestra que el desempleo juvenil es el doble, y hasta el tripe en algunos casos del desempleo total, ello principalmente debido a que la población es mayoritariamente juvenil en la región, además porque existieron diversos problemas en la década anterior, problemas estructurales, modelos económicos deficientes, terrorismo, problemas de narcotráfico, lo que impacto en la población juvenil no esta preparada para afrontar a un mundo moderno más exigente.

El tema pobreza ha sido otro factor determinante para que el desempleo juvenil continúe aumentando en la región. A pesar de algunos esfuerzos, de parte de los gobiernos, a través del establecimiento de más políticas sociales orientados a combatir el desempleo juvenil, mediante políticas publicas de empleo e inserción laboral, el creciente trabajo de las organizaciones sociales internacionales y de otros agentes privados no han sido suficientes para aliviar estos problemas, ello debido a una serie de factores, tales como trabajo descoordinado, falta de previsión, mala focalización, etc.

Aunque existe mucha literatura de experiencias que han generado impactos positivos esperados en casi todos los países de la región, tales como: Navegar Sur en Argentina (2003), AXE en Brasil (1990), Alternativas de inclusión social en Brasil (2001), Plan Nacional de Desarrollo en Colombia (2002), La Escuela Gaspar Melchor de Jovellanos en Cuba (1992), Grupo Social FEPP, Escuela de Formación Empresarial en Ecuador (1970), Polígono Industrial de Don Bosco en El Salvador (1991), La Comuna en México (1998), CAPLAB en

Perú (1996), Movimiento Tacurú en Uruguay (1981)<sup>26</sup>, los cuales aún tienen vigencia en la actualidad; cabe señalar que en nuestro medio los resultados no fueron en conjunto muy alentadores, pues la gran mayoría de estas experiencias han sido muy limitadas, tanto por su durabilidad, no han sido sostenidas en el tiempo, no se les hizo un seguimiento adecuado y continuo, no se hicieron las réplicas debidas, no se amplió la oferta de las mismas, etc.

A raíz de todo esto surgen innumerables preguntas, quizás la más intrigante es el porqué la mayoría de empresas no invierte en la capacitación de sus propios trabajadores, si es sabido, y está demostrado que ello incrementara su productividad, por el mismo desarrollo de habilidades y competencias propias del aprendizaje por experiencias, que conllevarán a una mayor competitividad de la empresa, lo cual a su vez aumentara su rentabilidad. Según el estudio realizado en “Capacitación Laboral proporcionada por las empresas: El caso peruano” (Chacaltana: 2004)<sup>27</sup> una empresa no invierte pues no puede recuperar dicha inversión en capacitación, además que no tiene ningún control sobre dicha inversión, como ejemplo se menciona que es difícil obtener un máximo aprovechamiento de la capacitación pues ello depende de la actitud y predisposición del trabajador, además que el mismo podría decidir aprovechar dicha capacitación no en la empresa que invirtió en la misma. Pero aun así, se ha llegado a la conclusión de que las empresas si deben invertir en capacitación, y para un mayor impacto de ello, si se quiere tratar paralelamente el problema de desempleo juvenil, con el estado y las entidades capacitadoras que serán los otros dos agentes primordiales para obtener los impactos esperados. El estado debe entonces intervenir, dejando de lado su papel de fiscalizador y mediador, y actuar como impulsador, facilitador y órgano de apoyo, a su vez las entidades capacitadoras deben cumplir con los requerimientos exigidos por las empresas, ofreciendo un servicio acorde con las necesidades de la empresa, de los jóvenes,

---

<sup>26</sup> Para ampliar en los perfiles de todos los programas, remitir al Observatorio de experiencias en capacitación y empleo de jóvenes de Cinterfor/OIT: <http://www.cinterfor.org.uy/jovenes/exp/observa/index.htm>

<sup>27</sup> Ver Chacaltana, Juan (2004). Capacitación Laboral proporcionada por las Empresas: El caso Peruano, p. 30

y de la realidad, pues no se trata de improvisar o ver como una oportunidad de negocio la capacitación de estos jóvenes.

En relación al TLC, “Es una oportunidad que nos obliga a ser competitivos y eficientes”<sup>28</sup>, por esa misma razón las empresas deben pensar en planificar el desarrollo progresivo de su personal. Frente a esta situación que se avecina, se debe diseñar una política integral de empleo de calidad que incluya diversos campos, entre ellos: la capacitación de los trabajadores y jóvenes para mejorar, en los primeros, la empleabilidad, productividad e ingresos; y facilitar, en los segundos, su inserción en el sector productivo (Villarán: 2006).<sup>29</sup>

La presente investigación pretende realizar un análisis de los efectos que tienen los programas de capacitación laboral orientados a los jóvenes de más bajos recursos que provienen de las zonas más vulnerables de los distritos de Lima Norte, durante el periodo 2004 - 2005. Existe cierta evidencia de que algunos programas de capacitación laboral juvenil, como el caso de Projoven, del Proyecto Entra 21 y de algunos ISTs, SNCs y CEOs, han tenido éxito en el corto plazo, pues datos relativamente confiables muestran que los jóvenes encuentran trabajos en ocupaciones suficientemente próximas a aquellas para las que se capacitaron (MTPE: 2000). Además, entre aquellos que logran insertarse al mercado de trabajo y perciben ingresos, se observan elevados retornos a la capacitación ocupacional, muy por encima de lo que se registra para la educación básica o la educación post-secundaria tradicional.

Por otro lado, se busca demostrar que el impacto final de la capacitación laboral se da sobre la productividad del que la recibe, pues la capacitación aumenta la empleabilidad porque

<sup>28</sup> Palabras de Mike Moore, ex director general de la OMC, durante el VII Simposio Internacional del Oro

<sup>29</sup> Villarán, Fernando, ex ministro de trabajo. nota extraída de un artículo periodístico del diario El Comercio. “*Empleo y Trabajo 2006 - 2011*”, Lima, Perú, Lunes 5 de Junio del 2006, Pág. 18

incrementa tanto la productividad como la competitividad, los cuales son elementos críticos para el crecimiento económico, y es el crecimiento el que crea trabajos reales. La importancia de los programas y cursos de capacitación laboral técnica u ocupacional para el trabajo dirigida a los jóvenes de menores recursos, esta justificada entonces, pues aunque no aseguran a todos los jóvenes una mayor empleabilidad en el mercado de trabajo, a los que sí logran acceder a él les generan un beneficio permanente en términos de ingresos, respecto de otros jóvenes con características similares que no han recibido ningún tipo de capacitación laboral o entrenamiento ocupacional.

Los programas de capacitación laboral pueden ser alternativas cruciales para que los jóvenes en situación de exclusión aumenten sus posibilidades de una primera inserción en el mercado de trabajo, ya que dichas capacitaciones además de otorgarles algunas habilidades y destrezas para un determinado puesto de trabajo, brindan una serie de ventajas que ayudan a los jóvenes a adquirir una adaptación más veloz y efectiva en el entorno en el cual están desempeñándose. Hay que recalcar que el desempleo de este grupo juvenil es el doble que el de los adultos (lo cual es una realidad no ajena a otros países).

Surgen interrogantes interesantes tales como: ¿Por qué se debe capacitar a los jóvenes si es que no hay suficientes puestos de trabajo? Porque las vacantes permanecen sin cubrir, debido a la falta de trabajadores calificados. Esto se da cuando las empresas tienen vacantes –reales o potenciales– que permanecen sin cubrir debido a la falta de calificaciones por parte de los candidatos. La capacitación puede representar entonces una diferencia significativa. De otro lado, es mejor dar oportunidades a los jóvenes más pobres: Los capacitados podrían quitarle trabajo a otros, pero por lo menos, quienes los obtienen serían los candidatos más excluidos. Otra razón sería, que la capacitación es más barata que la cárcel; en este sentido,

la capacitación podría estar relacionada a la necesidad de enfrentar disfunciones de la sociedad.

Finalmente, se producen efectos interesantes a partir de la capacitación, pues esta aumenta la productividad, que incrementa el crecimiento y a su vez incrementa el empleo. Existe un fuerte impacto sobre la productividad y los consiguientes beneficios de la mayor productividad sobre el crecimiento y la creación de empleo. Trabajadores mejor preparados producen más. Por lo tanto, aunque la capacitación no aumente el empleo en forma inmediata, ni las tasas de inserción de los graduados sean espectaculares, la capacitación sigue estando más que justificada en el largo plazo.

A modo ilustrativo presentamos la relación tasa de desempleo abierta juvenil /conjunto de la PEA para diferentes países de América Latina (Panorama Laboral, OIT: 2000):

	<b>Desempleo general (%)</b>	<b>Tramo etario</b>	<b>Desempleo juvenil (%)</b>
Argentina - Gran Buenos Aires	15.7	15 a 28	20.7
Brasil - 6 regiones Metropolit.	5.7	18 a 24	11.4
Chile - Nacional	5.3	20 a 24	13.6
Colombia - 7 áreas Metropolit.	13.3	20 a 29	18.1
Costa Rica - Nacional urbano	5.9	12 a 24	11.4
México - 41 áreas urbanas	3.7	20 a 24	6.5
Perú - Nacional urbano	8.4	14 a 24	14.6
Uruguay - Montevideo	11.6	14 a 24	27.2

**Fuente:** OIT, 2000

#### IV. EL CASO DE LOS DISTRITOS DE LIMA NORTE EN RELACION AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES DE ESCASOS RECURSOS ECONOMICOS

Los distritos que pertenecen a Lima Norte: Ancón, Carabaylo, Comas, El Rímac, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martín de Porras, Santa Rosa y Ventanilla, presentan algunas características similares relacionadas a la problemática del mercado laboral juvenil. Tienen una amplia población juvenil, alta deserción temprana de la educación básica, extensa oferta de centros de formación de baja calidad, oferta de cursos no acorde con las necesidades del mercado, elevadas tasas de desempleo juvenil, baja participación femenina en el mercado laboral juvenil, infraestructura y espacio físico de aprendizaje muy deteriorados, altas tasas de inactividad absoluta en algunos tramos etáricos, etc.

Para atender las necesidades de solución para los problemas anteriores, distintos organismos públicos y privados han apoyado la aplicación de políticas públicas de empleo juvenil y programas para la generación de empleo juvenil (a través de sus diferentes componentes) respectivamente. Uno de los programas más conocidos han sido los de capacitación para jóvenes pobres, que enfrentan numerosos problemas de inactividad absoluta en el mercado de trabajo, con los riesgos que ello implica<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Según Saavedra y Chacaltana (2001), los programas más difundidos han sido los programas de capacitación y empleo para jóvenes desempleados. *Dentro de éstos, la mayoría adopta el sistema dual, de alternancia o de escuela productiva.* En el caso del sistema dual, éste se caracteriza por combinar simultáneamente las actividades de formación con la práctica en el centro productivo. Por su parte, el sistema de alternancia promueve la incorporación a la empresa después de terminada la formación, aunque el trabajador debe volver periódicamente a participar en programas de perfeccionamiento profesional. A su vez, las actividades formativas del sistema de escuelas productivas se desarrollan durante el proceso de producción realizado en un centro de formación con objetivos de capacitación para el trabajo.

#### 4.1. LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL

En nuestro medio, la educación regular es administrada por el Ministerio de Educación, mientras que la capacitación laboral por el Ministerio de Trabajo. Actualmente existen diversas modalidades de capacitación laboral. Se puede distinguir entre programas de capacitación individual y capacitación a las empresas. Entre la capacitación que se orienta a las personas se puede hablar hasta de cuatro tipos de capacitación:

- i. formación pre - empleo,
- ii. actualización (upgrade),
- iii. reentrenamiento, y
- iv. formación remedial.

En el caso de la formación o capacitación dirigida a empresas, esta puede también tomar la forma de asesoría o asistencia técnica incluso a través de mecanismos directos<sup>31</sup>. La idea básica de utilizar a la capacitación laboral como instrumento de política pública de empleo juvenil es que promueve la iniciativa de las personas beneficiarias para poder insertarse en el mercado de trabajo. Dicho de otra manera, la capacitación no proporciona directamente un empleo a las personas beneficiarias, sino que ofrece un instrumento para que ellas lo resuelvan.

A continuación, describimos las principales iniciativas de capacitación laboral existentes en el Perú. Estas se han generado principalmente en los últimos años en función a recurrentes

---

<sup>31</sup> Se refiere a la formación o capacitación dadas en el mismo lugar de trabajo, las que contribuyen a un mejor aprendizaje práctico.

deficiencias observadas en el sistema educativo formal y el mercado de capacitación, que han sido registradas en diversos estudios. Ante esta realidad preocupante, han surgido muchas iniciativas novedosas orientadas a explorar diversas formas para dar solución a estas dificultades y, en general, a romper el círculo vicioso de problemas mencionados líneas arriba, que caracterizan a esta parte de Lima Metropolitana:

PROGRAMA	CARACTERISTICAS
PROJOVEN	<p>El objetivo de este programa auspiciado por el Ministerio de Trabajo, es facilitar la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos económicos, brindándoles capacitación y experiencia laboral. Incorporación y experiencia laboral. Incorporación de entidades de capacitación gubernamentales propiciando su relación con el sector empresarial. El programa se dirige a jóvenes en edades comprendidas entre los 16 y 25 años, que cumplen con las siguientes características: pertenecer a hogares pobres, tener educación secundaria completa como máximo, encontrarse en situación ocupacional de desempleo, subempleo o inactividad forzosa. Projovent ofrece un programa de capacitación de 6 meses que incluye 3 meses de capacitación en oficios de calificación obrera y 3 meses de prácticas en empresas para aplicar lo aprendido en clases. El financiamiento de las prácticas no lo hace el programa sino que, a través de un acuerdo previo con las empresas, corre por cuenta del empresario. Los jóvenes que participan en el programa reciben seguros de asistencia médica, materiales de estudio y movilidad.</p>
PROFECE (Programa	<p>Constituye una especie de bolsa de trabajo grupal que articula la oferta laboral de grupos de mujeres con la demanda laboral de las empresas.</p>

<p>Femenino de Consolidación del Empleo)</p>	<p>Beneficia a grupos de 5 ó más personas principalmente entre 26 y 49 años de edad, que comparten una habilidad determinada. La mayoría de sus integrantes deben ser mujeres. Este programa establece una relación contractual de Grupos Organizados de Oferta Laboral (G.O.O.L) con empresas privadas – grupos de mujeres que producen algo o que brindan un servicio determinado. Estos grupos pueden ser presentados ante el PROFECE por ONG's, CEO's, Parroquias, Municipalidades, Oficinas de Asuntos Sociales o Promoción Empresarial, Centros de Salud, Presidentes de Asociaciones de Padres de Familia de los Colegios (APAFA), Directores de Colegios, PRONAA, FONCODES, entre otras entidades.</p>
<p>CAPLAB</p>	<p>Este es un programa de la COSUDE que tiene como contrapartes nacionales al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Educación. Consiste en fortalecer la currícula y la calidad de infraestructura de un conjunto determinado de CEOs, proporcionándoles ayuda profesional, equipamiento y formación de docentes. La novedad es que cada CEO cuenta con una oficina de colocación (denominada Centro CIL) conectada a la Red CIL PROEmpleo del Ministerio de Trabajo. De esta manera, las decisiones de capacitación de los jóvenes cuentan con información sobre las oportunidades de empleo en la comunidad y en el mercado de laboral. Luego, sobre la base de un sistema de Asesoría eligen los cursos que prefieren y finalmente, son ayudados por las mismas bolsas a conseguir empleo.</p>

PASE	Este programa de capacitación de jóvenes, llevado a cabo por el Ministerio de Educación con auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo y el Ministerio de Educación. Propone una nueva currícula de capacitación técnica que responda a las necesidades de las empresas locales.
FORTE PE	Este programa implementado en el Ministerio de Educación y es auspiciado por la Cooperación Española, tiene por finalidad la actualización de docentes de entidades de formación post secundaria y de capacitación.
FONDOEMPLEO	Este es un mecanismo de segundo piso que promueve iniciativas de capacitación a través de concursos públicos. Los programas más importantes generados con este fondo han sido los Bonos para la Capacitación Laboral y Empresarial en las PYMES.
BONOPYME	Que intenta mejorar competencias y brindar una capacitación técnica con el fin de mejorar la capacidad de competir que tienen las PYMES en el mercado, promover la inserción de jóvenes en las PYMES a través de las pasantías y mejorar la capacidad competitiva de las propias PYMES.
SUREMPLEO (de CARITAS)	Cuyo propósito es que la población de bajos ingresos del corredor económico del sur andino se capacite para mejorar su inserción laboral.
Jóvenes Emprendedores (del CID)	Que busca elevar la tasa de permanencia en el mercado y la capacidad de crear puestos de trabajo de microempresas creadas por jóvenes.

Programa de capacitación de CARE PERU	Que busca desarrollar habilidades empresariales en la juventud pobre que les permita crear y administrar sus propios negocios, a través de metodología adecuada a la realidad socio-económico y cultural.
Proyecto Circuito Turístico Nor Oriental	Que pretende formar trabajadores turísticos sobre la base de un sistema de competencias laborales estandarizadas previamente en función al estudio del CENFOTUR, que ganó el premio de calidad en formación de recursos humanos.

**FUENTE: Chacaltana y Sulmont (2003)**

Desde hace varios años, muchas instituciones, entre ellas la ONG ALTERNATIVA - Centro de Investigación Social y Educación Popular, han venido trabajando en los diferentes distritos de Lima Norte con sectores populares que viven en situación de pobreza, con pocas posibilidades de acceso al trabajo y a un ingreso adecuado. Alternativa cuenta con un departamento de desarrollo económico y del empleo, el cual tiene por objetivo contribuir en la generación de una propuesta de desarrollo económico de Lima Norte, como parte de su desarrollo integral, con capacidad de mejorar los ingresos y generar empleo. Propuesta en la que participen y se articulen los diferentes agentes económicos involucrados, tales como los municipios y las instituciones públicas y privadas, contribuyendo a generar una visión del rol de la empresa en los procesos de democratización y desarrollo de Lima Norte; para ello cuenta con los siguientes programas: programa de desarrollo económico local, programa de microempresa y programa de nuevas iniciativas empresariales. En Setiembre del 2003, se dio inicio a la implementación de un proyecto de capacitación laboral juvenil para la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos económicos de Lima Norte al mercado de trabajo

juvenil, me refiero al proyecto Entra 21: “Capacitación en Tecnologías de la Información para el empleo juvenil”.

## **4.2. CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO ENTRA 21**

### ***Público objetivo***

Los beneficiarios directos al final del proyecto fueron 446 jóvenes de ambos sexos, entre 20 y 25 años de edad, egresados de Entidades de Educación Superior Técnica Nacional y provenientes de familias de bajos ingresos que viven en los distritos de Lima Norte. Para la primera convocatoria del proyecto (en total fueron 3) se tuvo como beneficiarios del mismo, según género, 74 jóvenes hombres y 76 jóvenes mujeres, haciendo un total de 150 jóvenes.

### ***Objetivos del proyecto***

1) Capacitar a un total de 450 jóvenes en habilidades técnicas del manejo de las TI (Tecnologías de la Información), en habilidades para la empleabilidad y del trabajo; y en habilidades sociales personales, insertando a por lo menos 40% de ellos (180 jóvenes) en un puesto de trabajo remunerado, a través del Sistema de Inserción Laboral que este proyecto desarrolla. 2) Desarrollar y validar una propuesta educativa donde la formación técnica que se ofrece considere la demanda del mercado laboral y las tendencias de desarrollo del mismo. 3) Transferencia y réplica de la experiencia a Entidades de Educación Superior Técnica Nacional miembros de la Mesa de Trabajo Educativa en TI, participantes en este

proyecto. 4) Lograr la puesta en marcha de los proyectos de 18 jóvenes emprendedores para el desarrollo y consolidación de iniciativas empresariales propias.

### ***Acerca del proyecto y sus estrategias para lograr su objetivo***

Alternativa propone desarrollar, divulgar y transferir una metodología de capacitación e inserción laboral que rompa el círculo vicioso de egresados de Entidades de Educación Superior Técnica Nacional, que no están preparados para acceder a un empleo digno y que no son competentes en el mercado laboral. Para ello el proyecto pretende la adecuación del contenido de la capacitación hacia las necesidades del mercado; un contenido que integre habilidades técnicas con habilidades para la empleabilidad y del trabajo y con habilidades personales / sociales; una estrategia de inserción laboral y la participación de Entidades de Educación Superior Técnica Nacional para la incorporación de estos elementos en sus propios programas, a través de un proceso de transferencia que tiene previsto el proyecto.

El proyecto busca lograr una alta calificación en la capacitación de 450 jóvenes en TI, en habilidades sociales personales y en habilidades para la empleabilidad y del trabajo, de estos jóvenes el 40% (180 jóvenes) logró ingresar al mercado laboral a través del Sistema de Inserción Laboral del proyecto, el 90% de este grupo (162 jóvenes) lo hizo en un empleo dependiente y el 10% (18 jóvenes) lo hizo en un trabajo independiente. Los jóvenes escogieron tres de las especialidades que habían sido identificadas como las mas solicitadas, en un sondeo a una muestra de empresas que realizó Alternativa, Estas especialidades fueron: 1.- Mantenimiento, ensamblaje y reparación de computadoras, 2.- Contabilidad asistida por computadora y 3.- Gestión de Oficinas (Ofimática) y/o Proyectos. Cada alumno recibió en promedio 400 horas de formación; 240 horas de capacitación que comprendieron:

180 horas del componente Habilidades Técnicas, 30 horas del componente Habilidades para la empleabilidad y del trabajo Nivel I y 30 horas de Habilidades Personal / Social. Luego todos los alumnos pasaron por el proceso de pasantías o prácticas laborales, cada alumno debió completar 160 horas en un mes. Posteriormente se seleccionó a 25 alumnos por cada ciclo y 75 en todo el proyecto para que recibirán 50 horas adicionales cada uno, en Habilidades para la empleabilidad y del trabajo Nivel II; producto del cual se seleccionó a 6 jóvenes con perfiles aprobados por cada ciclo, o 18 en todo el año, quienes tuvieron una consultoría adicional de mínimo 10 horas para asegurar el éxito de sus emprendimientos, además de la posibilidad de un préstamo de US\$ 2,000.00 para cada emprendimiento aprobado.

El Componente Técnico de la especialidad de "Mantenimiento, ensamblaje y reparación de computadoras", fue dictado en los laboratorios de la Universidad Nacional de Ingeniería, teniendo en cuenta los equipos con los que cuenta y su eficiencia reconocida en este campo. Los demás componentes de esta especialidad y las otras dos especialidades fueron dictadas en los ambientes de Alternativa. La estrategia de inserción laboral consiste en un sistema de colocación de jóvenes especializado en TI, que se inicia con un relacionamiento con empresas, con un sondeo permanente del mercado laboral en TI, la identificación de vacantes en las empresas, la identificación de jóvenes seleccionados para cubrir estas vacantes fijas y temporales existentes. Todo esto mediante la estructuración de bases de datos de jóvenes egresados del Proceso de Formación dentro del proyecto y de empresas seleccionadas. Los jóvenes seleccionados para cubrir estas vacantes recibieron indicaciones para la presentación, se les acompañó en el proceso de intermediación y colocación de jóvenes que cumplan los perfiles solicitados de las empresas contactadas y finalmente un seguimiento sistemático por un período de tres meses.

El proyecto inició su implementación con 4 Entidades Capacitadoras de Educación Superior Técnica Nacional, quienes son parte de un grupo mayor el CETICON (Consortio de Educación Tecnológica Industrial del Cono Norte de Lima Metropolitana, compuesto por 12 instituciones educativas de Lima Norte), estas 4 entidades fueron: Instituto Carlos Cueto Fernandini, Instituto Luis Negreiros Vega, C.T.E. Jesús Obrero y el PROMAE - Comas, quienes brindaron información de sus egresados, dos de ellas fueron sedes del sistema de inserción laboral. El Proyecto pondrá un énfasis especial en un Proceso de Transferencia hacia las 12 entidades capacitadoras de Educación Superior Técnica Nacional integrantes del CETICON, para lo cual 1).- Se formó una Mesa de Trabajo Educativa en TI, haciendo un proceso de convocatoria y presentando la propuesta de proyecto y sus alcances 2).- Se realizó la transferencia del sistema de capacitación a través de talleres de trabajo 3).- Se realizó la transferencia del sistema de inserción laboral a través de talleres de trabajo; y 4).- Se realizó una presentación de las lecciones, resultados del Proyecto a través de talleres de trabajo. En un inicio y durante la ejecución del proyecto, son 4 las primeras entidades educativas en comprometerse a implementar los sistemas educativos y de inserción laboral transferidos durante el Proceso de Transferencia. Para lo cual participarán de manera activa sus Directores, Subdirectores y Profesores. El proyecto a través de un eficiente sistema de monitoreo y evaluación, registró y sistematizó la experiencia durante todo el trayecto del proyecto, para difundir sus avances y resultados en las instituciones de educación de la Mesa de Trabajo Educativo TI iniciando con las 4 primeras instituciones con las que se trabajará directamente.

Como se mencionó en la propuesta teórica, la teoría del crecimiento endógeno reconoce, que tanto el capital humano como el conocimiento general tienen una característica adicional: *“su capacidad para generar nuevo conocimiento”*. Precisamente la capacitación laboral juvenil es

uno de los mejores instrumentos para lograr dicha generación de nuevos conocimientos. Pues, es a través del adiestramiento, la practica y el aprendizaje que se generan nuevas `habilidades y mejores destrezas para un puesto de trabajo específico.

### ***Instituciones que trabajaron en el proyecto***

Las instituciones que apoyaron el proyecto como aliadas fueron: La Universidad Nacional de Ingeniería, brindando sus laboratorios y personal docente para la formación en ensamblaje de computadoras y las Instituciones de capacitación: Instituto Carlos Cueto Fernandini, Instituto Luis Negreiros Vega, C.T.E. Jesús Obrero y el PROMAE - Comas, quienes además apoyaron al proyecto brindando una oficina para el Sistema de Inserción Laboral, contando también con el apoyo de los Directores, Subdirectores, profesores y personal administrativo, contribuyendo así en la promoción del proyecto hacia los jóvenes y empresas. El tiempo de duración del proyecto se ha programado desde junio del 2003 hasta la fecha.

### ***Logros del proyecto***

Hasta la fecha de término del proyecto: 31 de Diciembre del 2005, el mismo ha logrado consolidar: 2 oficinas de bolsa de trabajo instaladas, 1 Mesa de trabajo con instituciones educativas, 446 jóvenes participantes en el proceso de capacitación (150 en ensamblaje, mantenimiento y reparación de computadoras, 150 en Asistente de oficina computarizada y 146 en contabilidad asistida por computadora), de los cuales 256 fueron mujeres y 190 fueron varones. Además se ha obtenido el informe laboral de los jóvenes con un resultado de: 147 jóvenes insertados y laborando actualmente a tiempo completo, 15 laborando a medio tiempo y 19 se encuentran desarrollando un emprendimiento productivo.

Los egresados manifestaron que sus condiciones de empleabilidad han mejorado. Se ha encontrado que el 41.4% de ellos expresan que aumentaron sus expectativas sobre su futuro laboral, un 26.4% se siente más seguro de sí mismo, y un 20.4% manifiesta desenvolverse mejor en su trabajo. De otro lado, el sistema de colocación generado funciona satisfactoriamente.

La Teoría del Capital Humano, nos plantea la posibilidad de elevar la productividad a través de la inversión en la fuerza de trabajo. En esta corriente la educación es un elemento que incrementa el capital humano, y juega un papel fundamental en la definición de la empleabilidad en cualquier mercado laboral. Si contrastamos la teoría con los hechos, fácilmente nos daremos cuenta que efectivamente a mayor acumulación de capital humano, vía educación, formación y/o capacitación, mayor productividad y competitividad de la fuerza de trabajo; las cuales a su vez le generan un mejor nivel de ingresos y una mayor empleabilidad dentro del mercado de trabajo en el que opera.

Hay que recordar que, los autores más destacados de la teoría del capital humano: Robert Solow (1957), J.acob Mincer (1958), Theodore Shultz (1981) y Gary Becker (1983), centraron su atención en el análisis de la productividad y, en especial, en el factor educación como dinamizadora del crecimiento económico a partir del efecto positivo que ella acusa en el crecimiento del “factor residual”, o cambio tecnológico, como lo denominó el propio Solow. La determinante de dicha productividad es explicada precisamente por la inversión en la educación.

Una de las contribuciones de Shultz fue considerar que el factor trabajo tiene diferentes características que se reflejan en diferentes calidades productivas (que desde su óptica

implican diferentes contenidos de capital humano), las mismas que expresan la potencialidad de un adecuado desempeño laboral de los trabajadores y, consecuentemente, son un elemento decisivo para el ingreso a un puesto de trabajo. Todo lo anterior no es más que los efectos de la capacitación laboral en los puestos de trabajo (mayor productividad, competitividad, empleabilidad, etc.).

Para este autor, las cualidades de una población se pueden identificar con la calidad de la fuerza de trabajo y, por supuesto, estas cualidades tienen un valor económico; por lo tanto, el logro de una mejoría en la potencialidad productiva de la población impone costos que deben ser recuperados a lo largo de la vida productiva de los individuos. En esa misma lógica, la cantidad y tipo de la calidad adquirida a lo largo del tiempo permite obtener beneficios que se calculan a partir de la relación entre las ganancias obtenidas con el ejercicio laboral de esa calidad adicional y el costo de adquirirla.

Por su parte, Gary Becker, analizó distintas clases de capital humano; en particular los procesos de formación, tanto aquellos que se ofrecen fuera del trabajo, como los que se dan en el lugar de trabajo, reconociendo que estos últimos son los que elevan en mayor cuantía la productividad de los trabajadores (de allí que la capacitación laboral dentro de las empresas es considerada como la que mayor impacto presenta).

Para Becker, existen dos formas básicas de formación de capital humano en el lugar de trabajo: una de tipo general y otra de tipo específica. La primera es útil tanto a las empresas que la proporcionan como a muchas otras, ya que da lugar a incrementos en la productividad futura de los trabajadores. En relación con la formación específica a la empresa, la define como aquella que afecta a la productividad de las personas, pero solamente en la empresa

que la proporciona. Reconoce que la mayor parte de la formación que se imparte en el trabajo no es ni completamente general ni completamente específica, pero aclara que la productividad crece en mayor grado en las empresas que la proporcionan y, por lo tanto, debe considerarse como formación específica. El resto de la formación eleva la productividad en la misma medida en todas las empresas y debe considerarse como formación general.

La productividad de los empleados, señala Becker, depende no sólo de su *aptitud* y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo (*actitud*). Aquí ya estamos prácticamente tocando la noción de empleabilidad aunque con diferente nomenclatura. Y tal como veremos en las conclusiones, si se llevan a cabo programas de capacitación laboral de manera tradicional, no es de esperarse grandes resultados, pues aquí no solo está en juego el capital humano, sino también el capital emocional y el capital social.

Una de las conclusiones para el proyecto ENTRA 21 es que la inversión en capital humano generará rentas de largo plazo así como una mayor empleabilidad, a condición de que se entienda que los conocimientos y habilidades adquiridos deben ser aplicados laboralmente y renovados de manera continua.

### ***Lecciones de la experiencia***

Teniendo en cuenta que el empleo, es una variable que depende de otras variables tales como el crecimiento del mercado y el crecimiento económico, la articulación con las empresas se hace mas que necesaria con el fin de lograr definir con mayor precisión las competencias laborales específicas requeridas de aquellos sectores económicos que se

encuentran en pleno crecimiento. Así mismo es importante la articulación con los actores involucrados, quienes promueven y desarrollan propuestas de desarrollo económico local a través de componentes de generación de empleo juvenil

Como se aprecia, al problema de insuficiente capacitación se le adicionan otros más, según la percepción que tiene los jóvenes, estos problemas son la escasez de puestos de trabajo, las restricciones al empleo, una educación deficiente, la fuerte competencia laboral y una demanda laboral de altísima preparación a la cual logran acceder difícilmente.

Para un aprovechamiento óptimo de cualquier tipo de capacitación para el trabajo, es obvio que el capacitado debe encontrarse laborando, el primer escollo que tienen que vencer es entonces el poder ingresar al mercado de trabajo, y además mantenerse y tener la certeza de al menos una estabilidad laboral a mediano plazo. Lamentablemente en este proceso se presentan una serie de problemas y obstáculos que dificultan la permanencia de un joven en un puesto de trabajo, las razones como se había mencionado, son de diversa índole, de acuerdo a una entrevista realizada (CEDEP: 2005), la percepción que tienen los jóvenes de esta situación fue: existen fuertes restricciones para el ingreso, priman las relaciones personales, trabajos sin ningún tipo de beneficios, ingresos insuficientes por debajo de la RMV (remuneración mínima vital), etc.

Bajo este esquema es muy difícil que los programas de capacitación y formación laboral juvenil tengan el impacto deseado, es por ello que se hace fundamental que tanto las empresas y el Estado cumplan un rol de impulsores, mediadores y ejecutores, y a la vez los jóvenes y las ECAPs sean alternativas y opciones atractivas para las empresas.

El panorama en los últimos años no ha sido nada alentador, pues los problemas se han agudizado aun más, y lo que es peor el desaliento y frustración por parte de la mayoría de Jóvenes no se ha hecho esperar, por ello se vuelve a mencionar la importancia que tiene el tratamiento de la capacitación laboral desde un enfoque holístico, donde deben intervenir prioritariamente psicólogos, maestros, sociólogos y educadores; y posteriormente los asesores, consultores y técnicos especialistas de las áreas específicas donde se capacitara a los jóvenes.

A partir de problema anterior, surge como necesidad la búsqueda de nuevas alternativas por parte de los jóvenes, esto es quizás lo único rescatable en caso de que un joven no pueda acceder a un puesto de trabajo y mantenerse permanentemente en el mismo. Me refiero al emprendimiento juvenil, que en la última década a significado una opción de trabajo para muchos, entre ellos los jóvenes; el autoempleo ha tomado fuerza en los últimos años, tanto así que el Perú ha sido declarado como el primer país de emprendedores a nivel internacional (MTPE: 2005)

Por su parte la demanda de los empresarios tampoco se ha hecho esperar, si bien se han propuesto numerosas planes de capacitación para las MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas), estas a su vez han exigido por su parte numerosos requerimientos, entre los principales se mencionaron: facilitar la inserción y reinserción laboral de los jóvenes, apoyar en formación emprendedora, mejorar el sistema de formación profesional, democratizar el mercado de trabajo y apoyar que han nacido en medio de la revolución tecnológica.

Finalmente, creo conveniente mencionar los efectos positivos que ha tenido la capacitación laboral juvenil con enfoque de género. En los diferentes programas de capacitación laboral juvenil, la participación femenina ha aumentado y el capital humano se ha elevado (Jaramillo: 2005)<sup>32</sup>.

### ***Dificultades en el proyecto***

Se ha considerado que la articulación con las empresas ha sido una dificultad. Aunque se reconoce que se pueden establecer vínculos y convenios con gremios e instituciones empresariales, quienes en términos reales determinan la inserción laboral de un joven son las mismas empresas como unidades económicas, lo que conlleva pues una dedicación especial teniendo que definir estrategias individualizadas para resolver este tipo de dificultad (Alternativa: 2004).

### **4.3. ANALISIS DEL PROYECTO ENTRA 21**

Efectivamente como se publico en los trabajos de Romer<sup>33</sup> (1986) y Lucas<sup>34</sup> (1988), los cuales plantean modelos que tienen como tema central al capital humano, al sector I+D como motores del crecimiento económico y concluyen en que necesariamente se requiere de alguna intervención del Estado para lograr que la Economía salga del subdesarrollo<sup>35</sup>. Por ello es que no se puede, ni se debe, trabajar aisladamente o a espaldas de los agentes involucrados en lo que concierne a la capacitación laboral. Y aunque en muchos casos sean

---

<sup>32</sup> Ver Jaramillo. Miguel, 2005, Pág. 18

<sup>33</sup> *Increasing Returns and Long Run Growth. Journal of Political Economy*

<sup>34</sup> *On the Mechanics of Economy Development. Journal of Monetary Theory*, N° 58, p. 317 - 339

<sup>35</sup> Alvarado, Alberto (2003), "La Teoría del Crecimiento Endógeno", Pág. 2

las instituciones privadas las que tengan la iniciativa y el ejercicio de algún proyecto, es recomendable que el Estado articule y regule ciertas normas para que todo se desarrolle dentro de un marco legal y aceptable; de otro lado las empresas deben ser las primeras en promover la capacitación de su personal teniendo en consideración que los retornos a dicha inversión serán en un mediano o largo plazo.

Algunas definiciones teóricas implícitas en el proyecto serian por ejemplo la definición de Lucas respecto del capital humano individual, como el nivel general de habilidades de un trabajador; y que la productividad de un trabajador depende del tiempo que este dedica a capacitarse. Además, los efectos que el capital humano tiene sobre la productividad individual que Lucas denominó *efectos internos del capital humano* son mas que notorios en el proyecto (para mayor detalle revisar la sistematización del proyecto).

Cabe resaltar que, al igual que numerosos estudios realizados, se considera más importante la capacitación laboral dentro de las mismas empresas (resultado del entrenamiento en el trabajo más el aprendizaje por experiencia) que la asistencia a CEOs para la formación de capital humano. Aunque otros autores como Grossman y Helpman<sup>36</sup> señalan que la base del crecimiento esta en el aumento de stock de conocimientos y en la acumulación de capital humano, pero no detallan las fuentes ideales de esa acumulación de conocimientos, que bien podrían ser impartidas en los distintos centros de formación.

El proyecto considero necesario impartir la capacitación en 2 fases, una de formación lectiva dentro de un aula con una duración de 240 h. Y otra de fase practica dentro de la empresa con una duración de 160 h., posterior a ello el mismo proyecto se encarga de articular,

<sup>36</sup> Grossman G. y Helpman E. (1991). *Innovation and Growth in the Global Economy*

facilitar e intermediar la presentación de sus egresados a las empresas, previo proceso de selección de los más aptos y quienes tengan un mejor perfil para un determinado puesto.

A modo de ejemplo, las experiencias más recientes en programas de capacitación laboral juvenil implementadas en las PYMES de diferentes sectores, tales como el textil, mecánica y telecomunicaciones, muestran que dichas empresas podrán contar con personal más calificado, y mejorar así la calidad de sus productos. En el caso del sector de confecciones, dicha capacitación les permite alcanzar mayores volúmenes de producción y poder así cubrir las demandas de subcontrata y de exportación. Pero allí no queda todo, pues con la implementación de alianzas estratégicas con empresas exportadoras, las PYMES y pequeños talleres de confección se verán beneficiados por las transferencias tecnológicas, la cual les permitirá seguir mejorando la calidad de sus productos y su competitividad, que a su vez traerá un mayor impulso al desarrollo económico del sector en el que trabajan.

Lo anterior coincide con los 2 supuestos que incorpora Young<sup>37</sup>, a través de un modelo learning by doing (aprende haciendo): 1°) Hay un efecto derrame en el desarrollo de conocimientos entre las distintas industrias: una mejora en el aprendizaje informal, una mejora organizacional, derrame hacia otros sectores, se acelera el crecimiento de la productividad. 2°) existen rendimientos decrecientes en el proceso learning by doing.

En todos estos modelos la variación en la productividad total de factores no se da por innovación solamente, también se da por la experiencia, el aprendizaje, la transferencia de conocimientos, por la incorporación de capital a la empresa y/o la educación formal, las mismas que generan un efecto difusión (Spillover), que desencadena en el crecimiento

<sup>37</sup> Young A. (1991) Learning by Doing by the Dynamic Effects of International Trade  
Quarterly Journal of Economics...

económico sostenido de una Economía (lo que seguramente sucedería si es que se realizara replicas mayores de programas nacionales como Pro joven)

Marx desarrollo al trabajo como fuente de valor, y encontró un problema en el trabajador calificado. Por ello dedica especial atención al factor capital, como fuente de acumulación y generadora de ganancias. Posteriormente introduce el termino plusvalía como una ganancia no retribuida al poseedor del capital, la educación es parte principal del Estado y la Sociedad. En este caso, se hace mas complejo contrastar los supuestos de la teoría marxiana con el capital humano.

La postura de Gary Becker es la que mejor se aproxima a los resultados que tiene la inversión en capital humano, o dicho de otra forma la capacitación laboral en los jóvenes (para experiencias como Projoven y Entra 21), a mayor educación y capacitación, mayor productividad y mayores oportunidades de aumentar la empleabilidad y mejorar los ingresos.

En los próximos años se espera que las investigaciones en economía y educación sean mayores, y que el capital humano sea visto como la habilidad potencial que determina la productividad de un individuo como recurso económico para la sociedad.

## CONCLUSIONES

1. La necesidad que tiene la mayoría de los jóvenes de escasos recursos por encontrar algún tipo de trabajo que les permita sustentarse y salir de su situación de pobreza, hace que alguna ocupación -mas allá del nivel salarial, condiciones laborales, contratos formales, etc.- sea la prioridad, dejando relegada a la educación en la mayoría de los casos, sin ser notorio que la falta de ella (o bien como capacitación o como formación) no les permitirá salir de ese círculo vicioso, pues como se menciona, los retornos a la educación son mucho mas rentables que cualquier otro tipo de inversión, en el largo plazo claro esta.
2. Los jóvenes que accedieron a una formación básica, educación primaria y secundaria, en su mayoría no continúan con estudios post-secundarios, y los pocos que siguieron estudios técnicos o universitarios, no logran culminarlos. Las razones de ello son diversas, pero la necesidad es una sola, salir de la pobreza, primero individualmente y luego ayudar al entorno familiar, por eso es que la focalización de la capacitación, la pertinencia de los cursos ofrecidos y la formalización de contratos son indispensables no solo para crear una clima de confianza entre los actores: *las empresas, los jóvenes, las entidades capacitadoras y el Estado*, sino también para aprovechar al máximo los esfuerzos de cada uno de los agentes involucrados.
3. Debido a problemas de diversa índole, políticas, económicas, sociales, etc., los jóvenes son los más afectados en la actualidad, y esto en el ámbito de todo el país, si le sumamos a ello las deficiencias del sistema educativo nacional, es fácil darse cuenta que la mayoría de jóvenes no esta, ni se siente preparado para afrontar las exigencias y las necesidades

del mercado laboral; aquí se hace indispensable la participación de otros actores: *psicólogos, educadores, líderes, asesores y consultores*, quienes tienen un amplio trabajo para poder curar las secuelas que años atrás han dejado todos los problemas por los que han atravesado casi la totalidad de jóvenes.

4. Mientras no se tomen las acciones necesarias para aliviar el desempleo juvenil y la pobreza, vía capacitación laboral juvenil, los problemas no solo persistirán, sino que se acrecentarán mucho más, marcando y agudizando más las diferencias entre los jóvenes de escasos recursos económicos y los no pobres, lo que aumentará las brechas existentes entre ambos, las desigualdades de acceso y oportunidades, los problemas sociales, etc., es por ello que la indiferencia ante estos problemas tendrán un costo social mucho más elevado sino se toman a tiempo las medidas necesarias.
5. Los beneficios de recibir capacitación para el trabajo son muy significativos, mas aún si se trabaja focalizadamente; los jóvenes en riesgo de exclusión que accedieran a algún programa de capacitación dejarían de representar una carga social, encontrarían algún empleo o uno mejor si es que ya tuvieran alguno, serían más productivos, harían más competitiva a su empresa, al sector en el que laboran, el país se desarrollaría más, se crecería sostenidamente, etc. Como se aprecia, el efecto final sería muy provechoso para toda una Nación. No hay que olvidar que ante el desempleo y la pobreza, los jóvenes son quienes están más propensos a inmiscuirse en los males sociales tales como: vandalismo, pandillaje, drogadicción, prostitución, robo agravado, secuestros, piratería, etc.

6. La competitividad de una empresa y las perspectivas de un crecimiento sostenido en la creación de empleos, dependen de una fuerza laboral mejor capacitada y formada. Si las organizaciones tuvieran acceso a trabajadores mejor capacitados, si hubiera un mejor sistema para igualar sus habilidades con las necesidades de las empresas y si la fuerza laboral estuviera en condiciones de conseguir empleo más rápidamente, las empresas podrían contar con la fuerza de trabajo que necesitan para ser más productivas, flexibles y competitivas. Estos resultados positivos sólo ocurrirán si el conjunto de trabajadores calificados, cubre de manera suficiente las demandas organizacionales y existe un mecanismo para igualar la oferta de trabajadores capacitados con las demandas de las empresas.
7. Aunque la inversión en capacitación laboral juvenil no genere una mayor empleabilidad, ni mejore los ingresos de los jóvenes capacitados, todavía quedan otras opciones quizá más atractivas, como el autoempleo, las iniciativas empresariales u otros emprendimientos productivos.
8. Se ha argumentado con mucha insistencia que la formación de Capital Humano, representa el indicador más confiable del desarrollo económico y social de un país. De hecho, éste constituye en los modelos de crecimiento económico más reciente, el determinante fundamental del avance tecnológico en todos los sectores económicos y responsable en gran medida, de aquellos países que se enrumban a la senda del desarrollo económico. La Educación, entonces, representa uno de los componentes más significativos en la acumulación de capital humano y a su vez en la creación de nuevas tecnologías.

## RECOMENDACIONES

1. Los mejores resultados obtenidos en cuanto a impacto de la capacitación laboral juvenil, han sido realizados dentro de las mismas empresas, probablemente por que la infraestructura, la maquinaria y equipo, y el personal capacitador son agentes reales involucrados directamente en las ocupaciones, y son ellos mismos quienes transmiten los conocimientos teórico-prácticos a los capacitados. Es por ello que se considera relevante que sean las mismas empresas las que tengan la prioridad para brindar los servicios de capacitación. El Estado por su parte debe otorgar los incentivos respectivos que justifiquen dicha capacitación en los jóvenes de escasos recursos.
2. De no ser las mismas empresas las que capaciten a los jóvenes, las entidades capacitadoras mas calificadas deben hacerlo, estando en la obligación de cumplir con los requerimientos totales de los jóvenes capacitados y las demandas reales de las empresas, pues ello permitirá aprovechar al máximo una buena capacitación y cubrir un puesto de trabajo con una mano de obra calificada. Para ello es necesario una evaluación al inicio y al final del periodo de capacitación, así como un permanente seguimiento durante el mismo.
3. La sensibilización y la concientización tanto de las empresas y de los jóvenes de escasos recursos económicos son un paso previo para el inicio de las acciones de capacitación. Esta además mencionar que el Estado debe implementar Políticas Publicas de Empleo Juvenil que ayuden a articular las necesidades de las empresas y las obligaciones de las entidades capacitadoras, sin descuidar el rol que deben cumplir los jóvenes a capacitar.

4. Lo que el Perú necesita para lograr su ansiado despegue económico, a diferencia del pasado, es integrarse al mercado mundial, por lo que se hace indispensable el desarrollo de nuestro capital humano más joven. Por tanto, toda capacitación laboral juvenil debe ser aprovechada al máximo, para que no se convierta en un costo hundido o irrecuperable para el Estado, o represente una mala inversión del mismo. Además, se hacen indispensables una educación básica de calidad y una formación continua.
  
5. En los últimos años se ha invertido mucho en tecnificar la empresa, pero poco en capacitar al personal. Debemos recordar que la competitividad es sistémica y empieza por los trabajadores. En ese sentido, la empresa debe invertir en capital humano, capacitando a su personal para incrementar su productividad y competitividad, pues la base de la competitividad de una empresa, sector y país, empieza por la calidad de sus trabajadores. Con la globalización se han incrementado las exigencias y presiones de los consumidores a las empresas, para que mejoren la calidad de sus productos y servicios, a la vez que disminuyan sus precios. Por tanto, están obligados al aumento de eficiencia, eficacia y reducción costos, lo que trae a su vez, cambios en el mercado laboral y educativo.
  
6. Nadie puede estimular la empleabilidad sino el propio trabajador a través de su actitud y aptitud para el cambio permanente, la actualización de sus conocimientos, de los procedimientos de trabajo y de las nuevas tecnologías; existe un divorcio entre el sistema educativo y la empresa, con un mayor grado de gravedad en las provincias del interior del país. Agravan la situación también, los bajos presupuestos para la educación y el escaso interés en mejorar la calidad educativa. Por otra parte, muchas veces se hacen empresas o hay oportunidades de negocios, pero los trabajadores no están adecuadamente calificados.

## BIBLIOGRAFÍA

Abdala, Ernesto (2005), *Nuevas soluciones para un viejo problema: Modelos de capacitación para el empleo de jóvenes*, Montevideo, Uruguay, Dpto. de Publicaciones de Cinterfor/OIT

Alternativa (2005), Proyecto: Capacitación en Tecnologías de la Información para el Empleo Juvenil "ENTRA 21" (Informe de Avance), *Sistematización de experiencias*, Lima, Perú, Departamento de Desarrollo Económico Local y del Empleo/Alternativa.

Barro, R. J. (1997), *Macroeconomía: Teoría y Política*, Madrid, España, Mc Graw Hill.

Becker, Gary (1964), *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York, USA, Columbia University Press

Chacaltana, Juan (2004), *Capacitación Laboral proporcionada por las Empresas: El caso Peruano*, Lima, Perú, CEDEP

Chacaltana, Juan (2005), *Inserción Laboral de Jóvenes: Resultados del estudio en Perú*, Lima, Perú

Chacaltana, Juan (2004), Proyecto regional "Integración de jóvenes al mercado laboral", *La inserción laboral de jóvenes en Perú: Una revisión de datos, estudios y experiencias de promoción*, Informe Final, Lima, Perú, CEPAL/GTZ

Chacaltana, Juan y Denis Sulmont (2003), "Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la capacitación y los servicios de empleo", en: García (ed), *Políticas de Empleo en el Perú*, Tomo I, Lima, Perú, CIES

Chacaltana, Juan y Norberto García (2001), *Reforma laboral, capacitación y productividad: La experiencia peruana*, Documento de Trabajo N° 139, Lima, Perú, OIT

Castro, Claudio de Moura y Aimée Verdisco (2002), "Formación de jóvenes desempleados en América Latina", en: Castro, Claudio de Moura, Schaack, K., Tipplet, R. (Eds.), *Formación profesional en el cambio de siglo*, Montevideo, Uruguay, Cinterfor/OIT

Cornejo, Miguel Ángel (1991), *Excelencia Directiva para lograr la Productividad*, 7ma edición, Colegio de Graduados en Alta Dirección, México D.F., México, Editorial Grad, S.A. de C.V.

Grossman, G. and Helpman, E. (1991), *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge, Massachusetts (MA), The MIT Press.

Heckman, J. and Klenow, P. (1997), *Human Capital Policy*, Mimeo, University of Chicago.

Hernández, J. (2005), "Entra 21: Preparando a los jóvenes para entrar en el nuevo mundo del trabajo", en: *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*, Montevideo, Uruguay, Cinterfor/OIT

Jaramillo Miguel, Juan José Díaz y Hugo Ñopo (2005), *La Investigación del Mercado Laboral Peruano: Instituciones, Capacitación y Grupos Desfavorecidos*, Lima, Perú, GRADE

Linares, Dino (2001), *Formación de jóvenes emprendedores y creadores de negocios*, Lima, Perú, CID

Lucas, R. Jr. (1988), "On the Mechanics of Economic Development," *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, N° 1 (July), pp. 3-42

Ludeña, Aida (2004), *La Formación por Competencias Laborales: Guía Técnico-Pedagógica para Docentes de Formación profesional*, Lima, Perú, CAPLAB

Mankiw, N., Romer, D. and Weil, D. (1992), "A Contribution to the Empirics of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, N° 2 (May), pp. 407-37.

Marshall, A. (1930), *Principles of Economics*, Londres, Ap. E, 8a. Edition, pp. 787-8.

Mitnik, Félix (2000), *Comentarios al estudio de Perú*, Montevideo, Uruguay, Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT

MTPE (2003), *Situación Laboral de los jóvenes en el Perú Urbano*, Boletín de Economía Laboral N° 25, Lima, Perú, MTPE

MTPE (2003), *¿Cuánto gastan las familias y las empresas en capacitación laboral en Lima Metropolitana?*, Boletín de Economía Laboral N° 26, Lima, Perú, MTPE

Ñopo, Hugo, Miguel Robles y Juan Saavedra (2002), *Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven*, Documento de trabajo N° 36, Lima, Perú, GRADE

Organo de prensa del CODECON (2005), "La capacitación para el cono norte", en *CODECON - Consejo de Desarrollo Económico del Cono Norte*, Año 01, N° 01, Lima, Perú, Pág. 22

Rodríguez, Juan (2002), *Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA*, Documento de Trabajo N° 150, Montevideo, Uruguay, Dpto de Publicaciones de Cinterfor/OIT

Romer, P. (1990), "Endogenous Technical Change", *Journal of Political Economy*, V. 98, N° 5, pp. 71-102.

Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001), *Exclusión y Oportunidad: Jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación*, Lima, Perú, GRADE

Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2000), "El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (Projoven)", Boletín N° 150, *Capacitación Laboral de Jóvenes*, Cinterfor/OIT

Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001), *Los jóvenes pobres y la capacitación en el Perú*, Lima, Perú

Sánchez, Beatriz (2002), "¿Por qué es importante la Capacitación Laboral?", en *Revista Especializada del Foro Peruano de Capacitación Laboral*, Volumen 1, Numero 1, Lima, Perú, Pág. 15 - 16

Schultz, T. (1968), "Human Capital," in *Internacional Enciclopedia of the Social Sciences*, New Cork: McMillan Company. Traducción al castellano como "Capital Humano", en *Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales*, Vol.2. Madrid: Aguilar, 1974, pp 154-61.

Sierra, Juan (2000), *Determinantes del Ingreso de los Jóvenes que Trabajan*, Resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Programa de Mejoramiento de Encuestas y de la Medición de Condiciones de Vida, Lima, Perú, INEI

Solow, R. (1956), "A Contribution to the Theory of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, N° 1 (February), pp. 65-94. Traducción al Castellano como "Un Modelo de Crecimiento," en *Economía del Crecimiento*, de Amartya Sen (Compilador), Mexico, D.F.: Fondo de Cultura Económica, 1979, pp. 151-82

Young, A. (1991), "Learning by Doing and the Dynamic Effects of International Trade," *Quarterly Journal of Economics*, N° 106 (May), pp. 443-72.

## ANEXOS

### MEDICIÓN DEL STOCK DE CAPITAL HUMANO

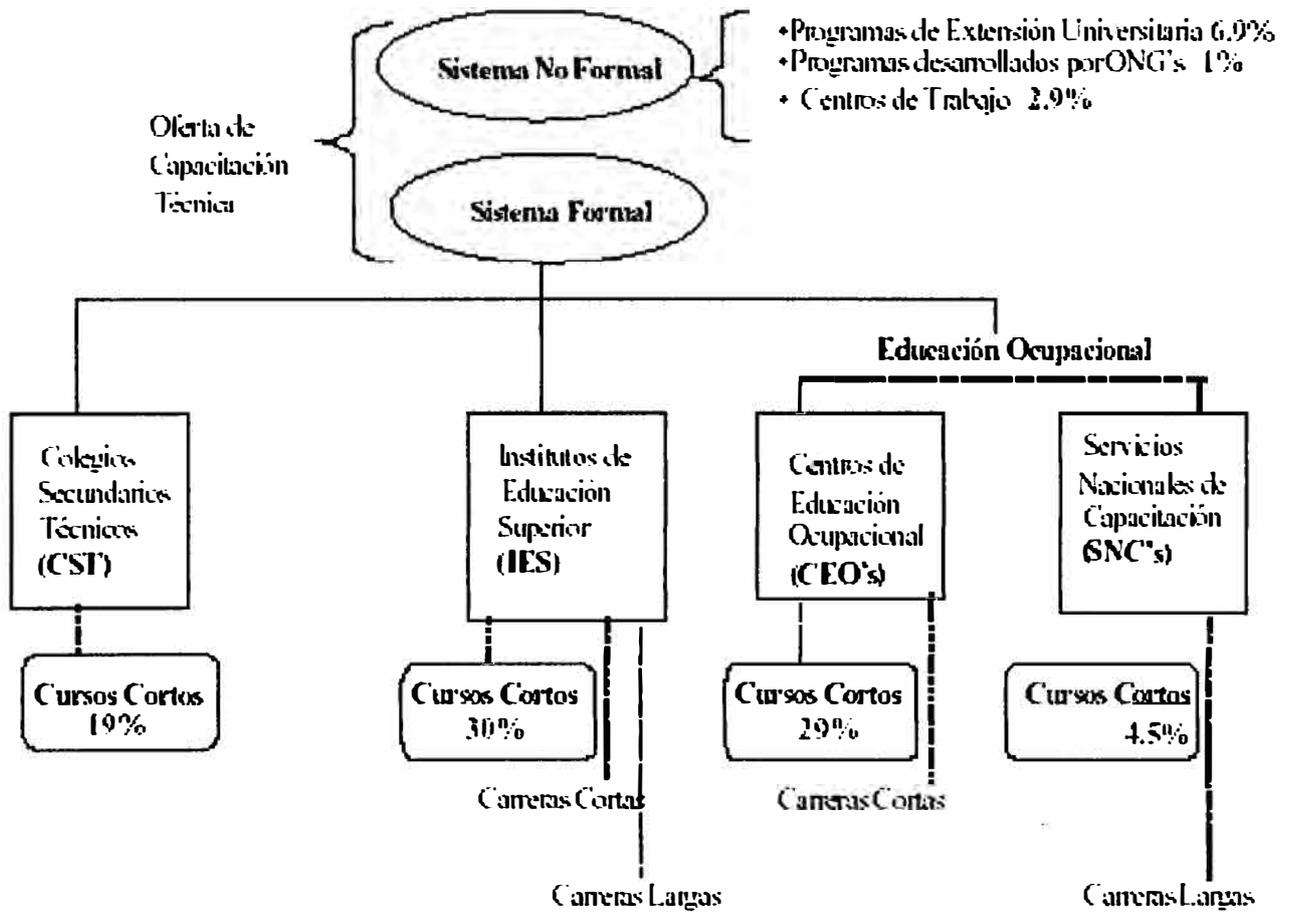
El valor del stock de capital humano de un individuo se puede calcular mediante el VAN Social, donde  $i$  es la tasa de productividad individual ( $K_h$ ) pero deflactado con la tasa de productividad social ( $K_p$ ) en un horizonte temporal, el factor de actualización será  $\alpha$ , entonces se tiene un stock total de  $K_H$  de toda la Economía igual a la suma de todos los stocks individuales de personas de toda una sociedad con determinadas características.<sup>38</sup>

$$\alpha = (1 + K_h) * (1 + K_p) / (1 + t)$$

<sup>38</sup> Giraldes, Roxana. Capital Humano. Stock. Inversión y otros estudios

**OFERTA DE CAPACITACION LABORAL**

**Gráfico 2**  
**Oferta de capacitación técnica a través de instituciones**  
**(porcentaje a nivel de Perú Urbano)**



**EXPERIENCIAS DE CAPACITACION LABORAL JUVENIL PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES DE ESCASOS RECURSOS ECONOMICOS, EN LIMA NORTE Y ALGUNOS DISTRITOS DE LIMA METROPOLITANA Y DEL INTERIOR DEL PERU URBANO**

***Instituciones estatales que promueven el trabajo juvenil dependiente***

<b>Institución</b>	<b>Programa</b>	<b>Descripción</b>
MTPE y Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación	Red CIL PROEmpleo	Bolsa de trabajo: recepciona pedidos de empresas solicitando jóvenes para laborar; y registra jóvenes que buscan empleo. Se cruza dichas informaciones y se llenan puestos de trabajo.
MTPE y MINED	APROLAB (Programa de Apoyo a la Formación Profesional para la Inserción Laboral en el Perú - Capacitate Perú	Este programa parece que va a ser grande. Ha salido una resolución el 6 de mayo del 2004. Se trata de una donación de 30 millones de euros de la Unión Europea (canje de deuda) que será manejada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación. El ejecutor será el ministerio de trabajo con un directorio multisectorial. Recién se están haciendo los estudios para el diseño final

MTPE, MINED y Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación	Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes, CAPLAB	(1) Capacitación a jóvenes y mujeres (MINEDU); (2) Capacitación de directores y docentes de los CEOs (MINEDU); y (3) Sistema de Información Laboral y Colocación (MTPE).
Municipalidad de Santiago de Surco	Programa de capacitación SurcoLaborando	Talleres de capacitación en distintas ocupaciones, como tejido, joyería y artesanía, entre otros. Bolsa de Trabajo.
MTPE	ProJoven	Brinda capacitación y experiencia laboral a jóvenes, mediante ECAPS y empresas. Tiene dos fases: una de formación técnica, en las ECAPS, y una parte práctica, en la que los jóvenes trabajan en las empresas que tienen convenio con las ECAPS. Cada fase dura 3 meses.
MIMDES	Trabajo para jóvenes rurales (CONAJU- MIMDES 2004)	Los beneficiarios recibirán trabajarán en las obras financiadas por el Fondo Nacional de Compensación y Desarrollo Social (Foncodes) y recibirán formación en gerencia social.

Fuente: CEDEP 2004

***Instituciones privadas que promueven el trabajo juvenil dependiente***

<b>Institución</b>	<b>Programa</b>	<b>Descripción</b>
Alternativa	Proyecto ENTRA21	Brindan capacitación en diferentes ocupaciones técnicas a jóvenes provenientes de los distritos de Lima Norte.
Asociación Benéfica Prisma	Programa de Mejoramiento de Oportunidades Económicas (Mi Perú, Ventanilla)	A través del Centro de Formación Laboral (CENFOLAB), construido para el proyecto y su posterior desarrollo vía el Municipio de Ventanilla, se ha capacitado y entrenado a mujeres y jóvenes con el fin de ofertar mano de obra calificada en diversos servicios y generar ingresos. La estrategia también contempló la oferta, por parte del Programa de Micro Crédito de la institución PRISMA, de algunos productos crediticios a los que accedieron los beneficiarios del proyecto.
Programa de Lucha contra la pobreza, Propoli (Unión Europea, 2004)	Componente de empleo del PROPOLI.	Capacitar a los jóvenes de los 10 distritos marginales mas vulnerables de Lima Metropolitana, para insertarlos en el mercado laboral. Es un trabajo conjunto con las municipalidades de cada distrito.

Fe y Alegría	Programas de Empleo Juvenil PASE	2 Programas de Empleo Juvenil, que incluyen la formación técnica y formación tecnológica de los jóvenes. Red de 11 escuelas-empresas ubicadas en La Libertad y Cajamarca. Forma a 360 jóvenes en situaciones reales de aprendizaje: agricultura, ganadería, lácteos, comercio, tallado en piedra, joyería, planchado y pintura, cuero y calzado, alojamiento, cocina y restaurante bar, viticultura.
CEPESER (Piura)	Jóvenes promotores rurales (Dist. Los Quinchayos)  Desarrollo Empresarial de Mujeres (Dist. Suyo)	Formación empresarial de los jóvenes, capacitándolos en mejoramiento de la producción agrícola, sistemas de riego, entre otros temas que promuevan el desarrollo rural.  Realizar talleres de capacitación para mujeres jóvenes. Instalación de módulos productivos y constituir grupos crediticios para que formen sus propias empresas.
Servicios Educativos El Agustino (SEA)	Formación Laboral para jóvenes de 18 a 30 años.	Es una iniciativa que surgió a partir de la aplicación de Pro joven y relaciona a los centros de capacitación y empresas para la formación e inserción laboral juvenil del cono Este de Lima.

Asociación Aurora Vivar	Inserción Laboral Juvenil.	Inserción Laboral al sector dependiente e independiente a través de la bolsa de empleo para jóvenes capacitados entre 18 y 25 años.
----------------------------	-------------------------------	---

Fuente: CEDEP 2004

***Instituciones que promueven el trabajo juvenil independiente***

Institución	Programa
<b>PRIVADA</b>	
CEDAL	Proyecto Formación Empresarial y Generación de Empleo para mujeres jóvenes del distrito de San Juan de Lurigancho. Módulo de Gestión Empresarial de Micro y pequeña empresa.
Colectivo Integral Desarrollo (CID)	Programa de Apoyo a Jóvenes Empresarios
Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario (INPET)	Programa Empleo Juvenil (emprendimientos asesoría e información en búsqueda de empleo)
PROBIDE	Programa "Creer para crear"
CARE	Proyecto de Formación Empresarial de la Juventud

CIPCA-Piura	Programa de promoción empresarial para jóvenes
Instituto de Fomento de una Educación de Calidad (EDUCA)	CENTROJOVEM
<b>ESTATAL</b>	
MIMDES (COOPOPAbancay)	Programa para la generación del empleo propio
MTPE	Jóvenes Emprendedores (Perú Emprendedor)

**Fuente: CEDEP 2004**

## ¿EN QUE SE CAPACITAN LOS JÓVENES?

### Lima Metropolitana: Población que lleva o a llevado curso o programa de capacitación según tipo de curso, 2002

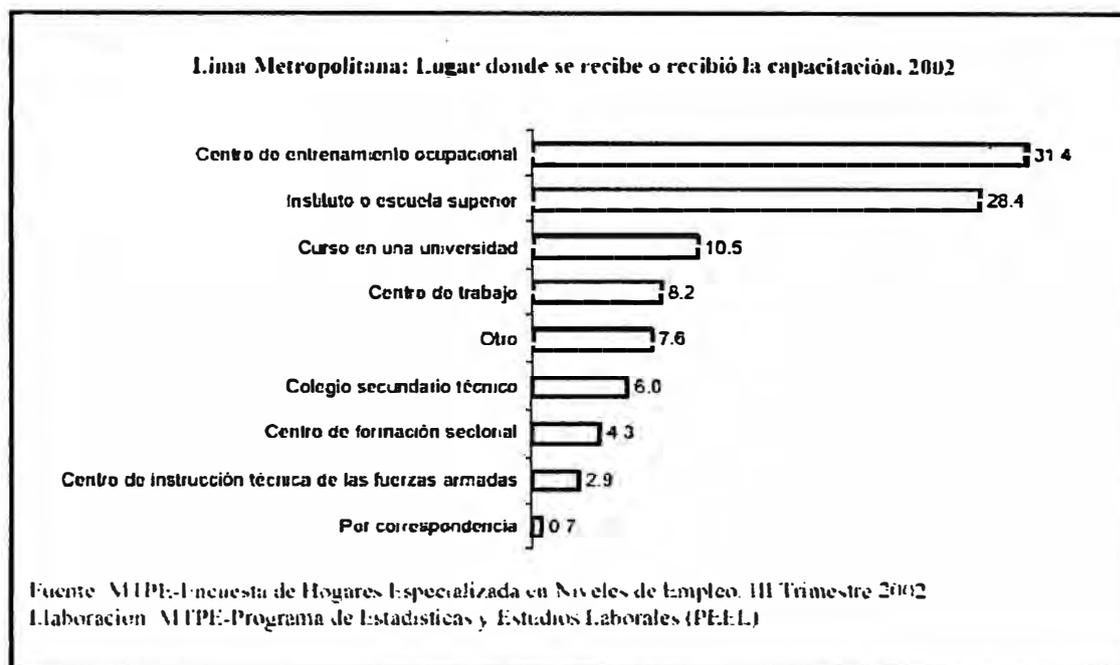
<b>Cursos agrupados</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Absolutos</b>
Computación y sistemas	18.4	311,337
Industria del vestido	10.5	177,925
Arreglo personal	6.9	115,984
Idiomas	5.8	98,239
Secretariado	5.8	97,239
Paramédica	5.1	86,253
Administración	4.7	80,024
Electricidad	3.5	58,330
Contabilidad	3.4	57,767
Mecánica automotriz	3.0	50,563
Artesanía	2.8	47,274
Industria alimentaria	2.6	43,750
Actualización, implementación y perfeccionamiento	2.6	43,668
Economía	2.2	36,788
Dibujo y dibujo técnico	1.6	26,965
Ventas	1.6	26,195
<b>Otros*</b>	<b>19.6</b>	<b>331,688</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>1,689,989</b>

Fuente: MTPE. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo. III T 2002

Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales.

\*Todos los cursos agrupados bajo el rótulo de "otros" no superan individualmente los 30 casos en la muestra.

## ¿ DONDE SE CAPACITAN LOS JOVENES?



## CUADROS

**Cuadro 7**  
**Lima Metropolitana: ¿Dónde y en qué se capacitan los jóvenes? 2002**

	15-19	20-24	25-29	Total
Total jóvenes	712,334	822,651	720,671	2,255,656
Se Capacita	18.2	32.4	33.7	28.2
¿Dónde se capacitan? (%)				
Centro Entrenamiento Ocupacional	4.1	10.6	10.5	8.5
Centro Formación Sectorial	0.1	0.7	1.9	1.0
Curso Instituto sup. / esc. sup.	0.2	11.9	12.8	10.1
Curso en una universidad	1.3	3.0	3.1	2.5
Colegio sec. técnico o instituto	4.6	1.9	0.7	2.4
Centro de trabajo (empresa)	0.0	2.0	2.3	1.1
FEAA	0.1	0.1	0.4	0.3
Otro	1.2	1.9	2.0	1.7
¿En qué se capacitan? (%)				
Computación avanzada	5.2	7.1	3.9	5.4
Cosmología	1.1	2.5	2.7	2.2
Ingles (básico)	1.0	2.0	1.8	1.6
Computación básica	0.8	1.5	1.5	1.3
Modista	0.3	0.7	1.5	0.8
Alta costura	0.5	0.5	1.0	0.8
Ensamblaje y reparación computadoras	0.7	1.3	0.2	0.8
No se Capacita	81.8	67.6	66.3	71.8

Fuente: MITE (2002). EEE

Cuadro 11

## Lima Metropolitana. Empleo juvenil por subramas, cuatro dígitos CIIU

	2002
<b>Hombres (% del total jóvenes ocupados)</b>	
Otros tipos transporte regular pasajeros vía terrestre	7.3
Construcción de edificios y partes, obras ingeniería civil	7.2
Vta al por menor de productos en puestos mercados	5.2
Otros tipos transporte no regular pasajeros vía terrestre	4.3
Elaboración productos panadería	3.6
Mantenimiento y reparación de vehículos automotores	3.4
Vta por menor de alimentos, bebidas y tabaco en almacenes especializados	3.3
Restaurantes, bares y cantinas	3.2
Fabricación de muebles	2.8
Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	2.6
<b>Mujeres (% del total jóvenes ocupadas)</b>	
Hogares privados con servicio doméstico	14.9
Vta al por menor de productos en puestos de mercado	8.7
Vta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en almacenes especializados	6.9
Restaurantes, bares y cantinas	5.0
Enseñanza primaria	4.1
Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	3.4
Vta al por menor de otros productos en almacenes especializados	2.9
Vta al por menor de casas de venta por correo	2.7
Vta al por menor de productos textiles, prendas de vestir, calzado y artículos de cuero	2.5
Actividades de la administración pública en general	2.4

Fuente: MTPE (2002), FEE.

Cuadro 12

## Lima Metropolitana: Empleo juvenil por ocupaciones específicas

	1990	2002
<b>Hombres (% del total de jóvenes ocupados)</b>		
Vendedores Ambulantes	12.3	3.8
Comerciantes, vendedores (por mayor y menor)	9.9	9.1
Obreros, maquinistas y ajustadores de metales, y equipos eléctricos	9.6	7.0
Obreros del calzado, sastres, modistos, pelateros, ebriatistas	8.2	5.8
Obreros de la construcción	5.3	4.3
Conductores medios de transporte y afines	4.2	7.0
Personal doméstico, limpiadores	8.8	6.9
Docentes (min., const., transp.)	7.8	6.7
<b>Mujeres (% del total de jóvenes ocupadas)</b>		
Personal doméstico, limpiadores	19.9	22.0
Vendedores Ambulantes	11.3	8.0
Jefes de dependencias administrativas y Oficinistas	11.1	6.1
Comerciantes, vendedores (por mayor y menor)	11.2	19.9
Profesores (maestros, pedagogos)	7.6	6.6
Obreros del calzado, sastres, modistos, pelateros, ebriatistas	6.2	4.1

Fuente: MTPE (1990, 2002), FEE.