



**Investigación y divulgación de experiencias
y lecciones aprendidas en materia de
aprendizaje de calidad y preparación de los
jóvenes para el trabajo. Costa Rica.**

Isidora Chacón

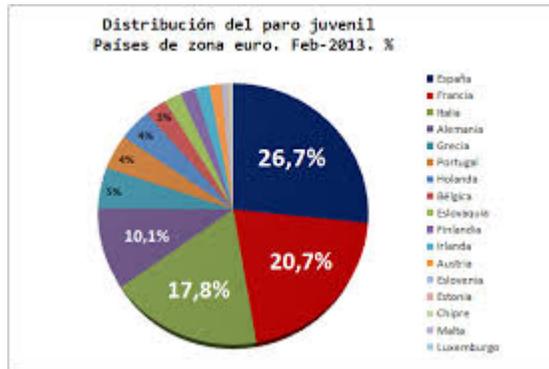
El encuadre del trabajo corresponde al marco de la OIT

El objetivo del presente estudio consiste en documentar y sistematizar experiencias innovadoras, a nivel público y privado,

Reconoce la triangulación necesaria entre los elementos: educación, formación y aprendizaje permanente. En este sentido la búsqueda de acciones exitosas en el mejoramiento de las capacidades de la población joven que potencien su empleabilidad, ofrece como resultado la ventaja del conocimiento de posibles modelos de impulso al trabajo en la población joven

Son muchos los factores imbricados en el fenómeno del desempleo juvenil. La visión multidimensional del enfoque de la OIT (2012) refiere a la diversidad, la calidad del trabajo, la participación, la coherencia del empleo en el contexto político, así como al género y los derechos de las personas. Desde esta perspectiva el empleo para la población joven debe analizarse también desde el punto de vista de su inserción en contexto, las políticas de carácter macro y micro de atención al mercado de trabajo, de protección social y de apoyo al emprendedurismo.

Contexto costarricense



31,3% de personas adolescentes y jóvenes ocupadas en ocupaciones elementales, un 24% como vendedores y un 13,7% en puestos de apoyo administrativo.

Su tasa de desempleo fue de 18,5%, más del doble del promedio nacional.

(Programa Estado de la Nación ,2013)

Más del 40% de la población no alcanza a terminar la secundaria.



Marco normativo vigente en Costa Rica para la regulación del aprendizaje, así como otras leyes con influencia en el aprendizaje y la transición de la educación al trabajo.

Sobre regulación del trabajo infantil y juvenil :

- Código de la Niñez y Adolescencia.
- Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes.
- Ley de prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras.

Leyes que influyan en el aprendizaje y en la transición de la educación al trabajo:

- Ley de creación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) -Ley No. 3506 del 21 de mayo de 1965 y sus reformas-.
- Ley de Aprendizaje -Ley No. 4903 del 16 de noviembre de 1971 y sus reformas-
- Con esta ley se busca la regulación del sistema de aprendizaje y se ratifica al INA como la institución competente y responsable del aprendizaje en el país
- Ley Fundamental de Educación -Ley No. 2160 del 25 de setiembre de 1957-

El resultado: una estructura que busca la creación de alianzas para el aprendizaje, conformada por al menos los siguientes actores participantes:

- El Instituto Nacional de Aprendizaje,
- Cámaras empresariales,
- Colegios Técnicos,
- Empresas,
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,
- Municipalidades.

El funcionamiento de esta estructura es posible debido a:

- La política de empleo integrada como mecanismo de desarrollo social.
- La existencia de un marco normativo que permite alianzas entre unos y otros actores sociales públicos y privados.
- La integración de la práctica de intermediación para el empleo dentro de la visión de desarrollo de algunos entes como los municipales.
- La coherencia entre la oferta de formación en el INA o colegios técnicos y la naturaleza y necesidades de recursos humanos de las empresas y la práctica de responsabilidad social de algunas de ellas.
- La existencia de políticas de apoyo desde el gobierno, como sistemas de becas, transferencias económicas condicionadas y otros servicios.

Actualmente en trámite Proyecto de Ley para el Impulso a la Formación Dual

- En febrero del 2014, la Presidencia de la República y el INA presentaron ante la Asamblea Legislativa un Proyecto de Ley para la Regulación de la Formación Profesional-Técnica en la Modalidad Dual en Costa Rica, al cual se le asignó el número 19019.
- Posteriormente, en octubre 2014, un grupo de diputados, presentó el Proyecto de Ley para la Educación Dual, tramitado bajo el número 19378.

Cuatro Experiencias Innovadoras

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es catalogado como el parasistema educativo costarricense. Su objetivo es la promoción y desarrollo de la capacitación y la formación profesional de los trabajadores. Su ley de creación fue reformada en dos oportunidades en el año 2000 y en el año 2002, con la finalidad de establecer protección al trabajador y atender los asuntos de financiamiento de la institución, respectivamente. Su oferta está planteada para aquellas personas que hayan concluido la Educación General Básica. En su lógica de funcionamiento actualmente ofrece doce núcleos de formación con sus respectivas especialidades.



Población Meta: Entre 15 y 20 de edad, escolaridad de sexto grado o educación primaria aprobada con excepción de las especialidades que requieren el noveno año aprobado o Educación General Básica

Diseño Curricular: Paquetes didácticos y sistema modulares: los elementos curriculares básicos de su modelo: contexto social, personas participantes, personal docente, objetivos, contenidos, metodología, recursos y evaluación.

Gobernanza: Coordinación con, Instituto Tecnológico de Costa Rica , Ministerio de Educación Pública , Comités de Cúpula, de Enlace y los Consejos Regionales, conformados por representantes de los empleadores y organizados de acuerdo con su respectivo reglamento.

Financiamiento público

Sin obligatoriedad
Gratuito
Becas
Orientación vocacional
Intermediación para el empleo
Instalaciones

Resultados

Más de ciento treinta y tres mil personas participantes (44% hombres, 56% mujeres). Cada una realizó entre dos y tres cursos a la vez. La población entre los 15 a 24 años significó el 31,2% de la matrícula.

Resultados:

- Comercio y Servicios; Industria Alimentaria y Salud, Cultura y Artesanía: mayor matrícula y mujeres matriculadas.
- Sector Eléctrico e Industrial: mayoría de hombres.
- 80% aprobaciones de formación o capacitación, personas con máximo de educación de secundaria completa.
- El 47% de las personas con formación lograron colocarse en el mercado laboral y más 2/3 en ocupaciones afines a su formación.

En el año 2013 el INA atendió un total de 4.027 empresas - 3.660 empresas privadas (91%) y 221 empresas públicas- en sus solicitudes de formación

Los módulos certificable : 65,8% de los certificados
Egresados de planes y programas : 21%
Asistencias técnicas : 8,1%
Certificaciones de competencias laborales : 5,2%.
Mayor tasa de deserción:
Programas de Capacitación y Formación 11,9%

Costa Rica, INA: Gestión Total.
Participantes por sexo, según tipo de servicio matriculado. Año 2013.

Tipo de Servicio	Total	Hombres	Mujeres
Total INA 1/	133.060	58.702	74.358
Programas de Capacitación y Formación Profesional	39.936	17.302	22.634
Módulos Certificables de Capacitación y Formación Profesional	90.735	37.046	53.689
Certificación de Competencias Laborales	6.925	4.138	2.787

Fuente: INA 2013

INA, porcentaje de matrícula según grupos de edad, 2013

Grupo de edad	Porcentaje del total
15 - 19	15,6
20 - 24	22,1
25 - 29	15,6
30 en adelante	46,7

Fuente: Elaboración con datos INA 2013

Ventajas y desventajas

- La principal fortaleza del INA es su estructura afianzada en el sistema educativo. Actúa como parasistema y es reconocido como el organismo legítimo de formación para el trabajo. Tiene todo el respaldo legal y financiero y una amplia oferta de formación.
- La relación directa con los entes del sistema Educativo como el MEP, el Instituto Tecnológico de Cartago, las cámaras de empresarios y los Comités de Cúpula y de Enlace y los Consejos Regionales.
- Escaso control sobre la historia de avance de cada una de las personas que se matriculan en la institución y por tanto la falta de control sobre la eficiencia del gasto en términos de graduados formados versus la inversión realizada.
- El proceso de selección para la matrícula de cursos, deja por fuera a aquellas personas que no cumplen con los requisitos como la finalización de la Enseñanza General Básica y que casualmente son las que requieren de un mayor apoyo para integrarse dignamente al mundo laboral.
- El tiempo que tarda la formación y la contracción del mercado laboral podrían generar problemas para la integración de las personas formadas.
- Tomar como referencia las necesidades inmediatas de las empresas, resulta en la renuncia a la posibilidad de generar una oferta de formación que obedezca a una visión país.

EDUCACIÓN TÉCNICA -MEP

La Ley Fundamental de Educación No. 2160, del 25 de setiembre de 1957, en su artículo 17, da contenido legal a la educación técnica profesional y establece: *“La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes deseen hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio”* (MEP,2012)

Es un programa especializado de formación. Coincide con el concepto de aprendizaje de acuerdo con los elementos clave determinados por la Reunión G20 de los Ministros de Trabajo y Empleo acerca de la necesaria combinación de educación escolar y capacitación para el trabajo.



Población Meta: estudiantes de secundaria

Gobernanza: Centro educativo, estudiantes, empresas y Cámaras.

Diseño curricular: Dirección de Desarrollo Curricular del MEP

Financiamiento: MEP, 6,4% del total de los recursos

Ventajas

- La principal fortaleza de la Educación Técnica la constituye su fuerte estructura e infraestructura. La educación técnica se imparte en los Colegios Técnicos Profesionales del MEP.
- En la actualidad existen un total de 135 colegios técnicos que constituyen el 11,7% del total de colegios del país.
- También se ofrece educación técnica en los Institutos Profesionales de Educación Comunitaria y los Centros Integrados de Educación de Adultos del mismo MEP.
- Está completamente integrada a la educación formal y ofrece por tanto, un grado de titulación a quien la curse.
- La oferta de formación que ofrece la Educación Técnica es amplia y en constante crecimiento y para su organización se cuenta con una relación directa con empleadores de cada comunidad.
- Ofrece la participación y la experiencia en ámbitos de desempeño técnico como antesala al mundo laboral y elementos de ubicación vocacional.

Apoyos al beneficiario: Posibilidades de

- Becas (2013: 19,805)
- Alimentación
- Transporte
- Transferencia condicionada del Programa Avancemos

Desventajas

- La oferta de formación ***no es suficiente*** para la obtención de empleo. la mayoría de los practicantes no son contratados por las empresas.
- La formación o capacitación ***es básica*** y las empresas exigen más que eso.
- Llega solo a quienes completan la educación diversificada con tres años de estudios de secundaria (10°, 11° y 12°).

PROGRAMA



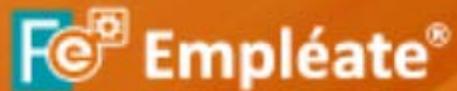
(2011) Programa del MTSS en alianza con organizaciones públicas y privadas. Consiste en el *“Auxilio económico temporal para jóvenes ubicados en el rango de edad entre los 17 y los 24 años, con énfasis en los sectores más vulnerables, para que participen en procesos de capacitación orientados a mejorar su empleabilidad. El monto del subsidio es de ₡200.000.00 mensual en el caso que tenga que cubrir la totalidad de la inversión del programa de formación, para centros de formación privada y ₡100.000.00 en el caso que no requiera cubrir la inversión, para los casos del INA. El número de subsidios a otorgar por persona va a depender de los módulos que se definan e implementen.”*

POBLACIÓN META: Personas entre los 17 y 24 años de edad, costarricenses, que no estudian ni trabajan porque no tienen posibilidades de hacerlo por falta de oportunidades y/o recursos.

GOBERNANZA:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,
Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración del Fondo para el Logro de los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas- España,
Instituto Nacional de Aprendizaje
Organización Internacional del Trabajo
Agencia de Inversión Costarricense (CINDE)
Observatorio Laboral de la Universidad Nacional
Municipalidades
DESAF

OBJETIVO: *“Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral”*



FINANCIAMIENTO: Recursos del MTSS provenientes de la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF), el PRONAE y el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAPYME) y recursos del INA

APOYO:

- Orientación vocacional
- Oferta de capacitación y mejoramiento de su empleabilidad.
- Un subsidio de 200,000 colones al mes para que realice el pago de los cursos recibidos y de los otros gastos que tuviera como transporte y alimentación.
- Atención y mediación para el mejoramiento de sus habilidades blandas.
- Intermediación con el mercado laboral para su colocación

Resultados



Personas informadas y orientadas: 10.500

Personas colocadas
I semestre: 30
II semestre: 106

En zonas centrales.
Busca el desarrollo de capacidades blandas.

Auditoría del MTSS:

- Falta de control y fidelidad en los datos y filtraciones.
- Necesidad de información sobre condición socio laboral de las personas beneficiarias.

Gestión del Programa Empléate

Rectoría	Coordinación	Implementación	Acciones	
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Comisión Técnica Interinstitucional	Red de instituciones	Ventanilla Empléate	Avancemos +
	MTSS- INA- MEP	MEP, INA, IMAS, INFOCOOP, CNREE, CPL, MCS, MUP, INAMU, MAG, MEIC y otros	Observatorio Mercado Laboral	-Por Mí -Ventanillas locales. -Intermediación -Prospección
		Alianzas público privadas	Instrumento financiero	Apoyo a acciones Empléate
		(BCR AED otras empresas)	Responsabilidad social empresarial	Promoción empleabilidad juvenil

MODALIDADES de EMPLÉATE

	Avancemos Más	Por Mí		Empléate Inclusivo
Población	Bachilleres	Con 6° (+7°-8°)	Con 9° aprobado(+ 10°)	17-35 años con discapacidad
Capacitación	TIC's Inglés	Soldadura, mecánica y electrónica	Comercio y servicios	
Duración	Dos años	Un año	Un año	
Quién selecciona a la persona beneficiaria	Empléate y FONABE, DESAF	Empléate y Fondo Nacional de Becas	Empléate y Fondo Nacional de Becas	
Quien capacita	INA	INA MEP Otras instituciones	INA MEP Otras instituciones	

Programa Emprendimientos y Promoción Laboral

Municipalidad del cantón de Belén en la provincia de Heredia: surgió como una respuesta a la necesidad de empleo de las personas de la comunidad. Fue la primera bolsa de empleo del país organizada en el año 2000 cuando fue abierta y la municipalidad firmó un acuerdo con el MTSS para desarrollar el proyecto con su apoyo. En el año 2005 el programa pasó de prestar servicios de intermediación laboral, a brindar servicios a pequeñas y medianas empresas

El programa cuenta con tres objetivos:

- Intermediar para el trabajo dedicado a desempleados, subempleados y empleadores de la comunidad
- Capacitar a los oferentes de trabajo
- Apoyar a emprendedores de pequeñas y medianas empresas



Financiamiento:

Municipalidad de Belén

Población meta:

personas desempleadas del cantón de Belén, Heredia.

Cursos del INA.

Apoyo: Plataforma de intermediación.

Cien personas al año .

Elementos clave para las políticas y/o programas



