

# Educar en competencias: La experiencia de la Corporación Paisajoven de Colombia<sup>1</sup>

**Juan Carlos Hernández**

*El artículo comienza por describir la situación del mercado laboral y la estratificación ocupacional en América Latina, para luego centrar el análisis en lo que acontece en el caso particular de Colombia y, en un nivel de desagregación aun mayor, en la ciudad de Medellín. A partir de la constatación de un importante déficit educativo y formativo en la población juvenil de aquella ciudad, describe la génesis de la Corporación Paisajoven y posteriormente de la Red de Entidades de Capacitación y Promoción del Empleo. Se presta particular atención a la incorporación del enfoque de competencias laborales en las acciones formativas de las mencionadas instituciones.*

## 1. El mercado laboral y la estratificación ocupacional

La década de los noventa se caracterizó por la profundidad de las reformas estructurales y la aplicación de ajustes económicos en los países latinoamericanos. Como resultado de estos cambios, se esperaba que al inicio del siglo XXI el empleo en la región, mostraría avances en los índices de generación de nuevos puestos de trabajo y de mayor calidad. En realidad se dio una drástica disminución del empleo productivo, acompañada de una *precariedad en el trabajo* nunca antes vista en la historia económica de la región.<sup>2</sup>

Además de los cambios estructurales y ajustes económicos aumentaron la *pobreza extrema* o *pobreza dura* y la *vulnerabilidad social*, que incluso afectaron a las franjas de población de ingresos medios.

Según el informe del Panorama Social en América Latina 1999–2000 de la CEPAL, *la vulnerabilidad social se define como los sentimientos de riesgo, inseguridad e indefensión provocados por las nuevas realidades del desarrollo y los cambios que afectan a la mayoría de la población. De hecho, los hogares latinoamericanos cada vez se sienten más desprotegidos desde el papel económico y social del Estado.*

En las últimas décadas, la vulnerabilidad social se evidencia en la falta de pertinencia y precisión de la formación para el trabajo, y en los constantes problemas de *cobertura y calidad* de la educación para la niñez y la juventud, lo que vulnera mayormente las posibilidades de acceso futuro a un trabajo estable, bien remunerado.

### ***1.1 La vulnerabilidad social en América Latina***

En América Latina la vulnerabilidad social se relaciona con cuatro factores cuyos cambios afectan negativamente la calidad de vida de los pobladores. Nos referimos al mercado laboral, la baja calidad de los servicios sociales (salud, educación y previsión social), las formas tradicionales de organización y participación social (los partidos políticos y los sindicatos) y la crisis de las microempresas y las PYMES.

#### ***1.1.1 Los cambios en el mercado laboral***

Las medidas políticas y económicas establecidas en algunos países para flexibilizar el mercado laboral, han aumentado la precariedad en el trabajo, es decir, se reducen los enganches de trabajadores con contrato laboral y aumenta la tendencia a la contratación temporal, negando a los trabajadores el acceso a la seguridad social. A esto se suma la incapacidad del mercado laboral para absorber mano de obra juvenil (entre 16 y 24 años) y la indi-

ferencia al expulsar la mano de obra adulta (predominantemente, mayores a 45 años).

Los cambios estructurales en las economías latinoamericanas aumentan la demanda de ocupaciones no manuales en los centros urbanos y reducen la demanda de ocupaciones manuales, principalmente en el sector agrícola, y se tiende a demandar mano de obra vinculada a disciplinas en el campo de los servicios. En la última década, la proporción de trabajadores rezagados y/o excluidos de la formación para el trabajo ha aumentado. Ante esta situación, la mayor parte de oferentes de mano de obra buscan oportunidades de empleo en sectores económicos de baja productividad: actividades de comercio informal y prestación de servicios personales.

#### ***1.1.2 Los cambios en los servicios sociales***

En la década de los noventa, los cambios estructurales y las drásticas políticas macroeconómicas de restricción del gasto público, afectaron la provisión de los servicios sociales, especialmente, la salud y la educación.

Los vacíos que el sector público deja en la prestación de servicios, son cubiertos por organizaciones privadas que, en muchos casos, excluyen a los estratos más bajos de la población por razones de costos y falta de solvencia. Incluso a hogares de sectores medios se les dificulta el acceso a los servi-

cios privados de salud y educación, debido a sus bajos ingresos, y a la situación del mercado laboral, arriba señalada.

Es evidente el desequilibrio entre el porcentaje de población con bajos ingresos, que debe ser subsidiada, y la destinación del presupuesto fiscal de los países latinoamericanos para cubrir estos requerimientos.

### ***1.1.3 Los cambios en las formas tradicionales de las organizaciones y la participación social (sindicatos y partidos políticos)***

La liquidación de grandes empresas de la región con la consecuente desaparición de sindicatos, la disminución de afiliaciones en la mayoría de países, y el debilitamiento de la negociación colectiva, han generado cambios sociolaborales que favorecen comportamientos individualistas, en detrimento de la organización de los trabajadores.

Con relación a los partidos políticos, al contrario a lo que sucedió en décadas anteriores, la poca participación de los y las jóvenes en grupos políticos se ha generalizado. Sin la gestión de las redes sociales y con Estados que tienden a disminuir su responsabilidad en la prestación de los servicios sociales básicos, la población menos favorecida se encuentra desprotegida y cada vez más vulnerable socialmente.

### ***1.1.4 La crisis de las microempresas y las PYMES***

Avanzando la década de los noventa, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) latinoamericanas, en su gran mayoría, tenían escasa capacidad competitiva (para buscar nuevas oportunidades de negocios) debido a la fragilidad de su capital físico y humano, fenómeno preocupante pues el sector se ha caracterizado por emplear más del 50% de la mano de obra que presenta problemas de competencias para el trabajo. Ello condujo a muchos países a implementar políticas de reestructuración y reconversión de estos sectores. El objetivo era impulsar la conectividad de estas unidades productivas a mercados internacionales dinámicos, amparadas en la modernización de las empresas y en una recalificación más audaz del talento humano.

### ***1.2 La estratificación ocupacional del trabajo***

Para estimar el nivel de concentración del mercado laboral, según la complejidad de las ocupaciones y la remuneración, la CEPAL fija una estratificación ocupacional de tres niveles: superior, intermedio e inferior.

Esta estratificación toma a la población ocupada de América Latina, mayor de 15 años, y la clasifica en *ocupaciones del estrato superior*: empleadores; directores, gerentes y altos funcionarios, y profesionales; *ocupacio-*

**CUADRO N° 1**  
**CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTRATOS OCUPACIONALES**  
**PARA 8 PAÍSES DE AMÉRICA LATINA – 1997**

NIVEL	ESTRATO OCUPACIONAL	% DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA	INGRESOS MEDIOS EN LÍNEAS DE POBREZA <sup>1</sup>	PROMEDIOS DE AÑOS DE ESTUDIO
SUPERIOR	Empleadores	4.3	15.8	8.9
	Directores, gerentes	2.0	11.6	11.5
	Profesionales	3.1	12.1	14.9
<b>TOTAL NIVEL SUPERIOR</b>		<b>9.4</b>	<b>13.7</b>	<b>11.4</b>
INTERMEDIO	Técnicos	6.0	5.3	12.1
	Empleados administrativos	7.9	4.8	10.6
<b>TOTAL NIVEL INTERMEDIO</b>		<b>13.9</b>	<b>5.0</b>	<b>11.2</b>
INFERIOR	Trabajadores del comercio	13.4	3.6	7.3
	Obreros, artesanos, conductores	25.3	3.4	6.1
	Trabajadores servicios personales	14.8	2.2	5.5
	Trabajadores agrícola	19.6	1.8	2.9
<b>TOTAL NIVEL INFERIOR</b>		<b>73.2</b>	<b>2.8</b>	<b>5.3</b>
<b>NO CLASIFICAN</b>		<b>3.5</b>	<b>4.0</b>	<b>6.8</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100.0</b>	<b>4.1</b>	<b>6.8</b>

(1) Una línea de pobreza (LP) puede interpretarse como la valoración del gasto en alimentación básica que debe hacer una familia para mantener su nivel nutricional en perfectas condiciones.

FUENTE: Panorama Social de América Latina 1999–2000, CEPAL.

128

*nes del estrato intermedio:* técnicos y empleados administrativos; y *ocupaciones del estrato inferior:* trabajadores en el comercio; obreros, artesanos, y conductores de medios de transporte y maquinaria; trabajadores de servicios personales y trabajadores agrícolas (ver cuadro N° 1).

Según la estratificación ocupacional, en 1997 el 73.2% de los trabajadores latinoamericanos se encontraban trabajando en ocupaciones del nivel inferior con una remuneración que alcanzaba a llegar a las 2.8 mínimas en promedio. A ello se suma una media educacional de 5.3 años por trabajador.

*Según estudios elaborados por la CEPAL, se estima que para tener acceso a niveles intermedios y superiores con remuneraciones justas, como mínimo se debe contar con un promedio de 12 años de escolaridad y una proyección en el corto plazo para alcanzar los 14 años.*

*En este sentido, aproximadamente tres cuartas partes de la población trabajadora latinoamericana está trabajando en condiciones de baja productividad y con bajos índices de remuneración, que afectan el sustento familiar. Ante el bajo nivel de escolaridad, el estrato inferior ocupacional tiene pocas oportunidades de mejorar su remuneración. Como se verá más adelante, el estrato inferior va en aumento, pues muchos jóvenes menores de 20 años abandonan los estudios de secundaria, ciclo fundamental de la educación para buscar empleo remunerado.*

Otro aspecto importante a señalar en la estratificación ocupacional de América Latina, es la diferencia en los niveles de remuneración de los estratos superior e intermedio. El primero supera en 8.7 puntos al segundo, con una contradicción bastante elocuente, alrededor de 11 años de escolaridad en ambos casos.

En la categoría de los empleadores, por ser propietarios de activos productivos, se notan los niveles de remuneración más altos (15.8 líneas de pobreza). Paradójicamente, presentan

bajos niveles de escolaridad (8.9 años de estudios), estando muy cerca de la media lograda por los trabajadores del comercio que se encuentran en el nivel inferior. De acuerdo con esto, se requiere una calificación a profundidad de los empleadores que pertenecen a los sectores de las microempresas y las pequeñas empresas en aspectos gerenciales, e impulsar la llegada a la categoría de empleadores de las nuevas generaciones, principalmente profesionales bien capacitados dispuestos a crear nuevas empresas.

Es grande la brecha remunerativa entre los estratos superiores e intermedios, y es significativa entre éstos y los inferiores. La mayor parte de los trabajadores trabajan en ocupaciones manuales de baja productividad, en los centros urbanos. A futuro, las políticas de desarrollo social de los países latinoamericanos deberán impulsar la calificación y ampliación de los sistemas educativos para mejorar el acceso de la población al mundo del trabajo.

### **1.2.1 La estratificación ocupacional de Colombia**

En el contexto latinoamericano, Colombia cuenta con una posición modesta que llama la atención en algunos aspectos de la estratificación ocupacional. Como puede apreciarse en el siguiente cuadro, las ocupaciones de baja productividad se ajustan a las tendencias que han seguido los demás países latinoamericanos. Aproximadamente el 76.9% de los ocupados se encuen-

**CUADRO N° 2**  
**CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTRATOS OCUPACIONALES**  
**EN COLOMBIA – 1997**

NIVEL	ESTRATO OCUPACIONAL	% DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA	INGRESOS MEDIOS EN LÍNEAS DE POBREZA <sup>1</sup>	PROMEDIOS DE AÑOS DE ESTUDIO
SUPERIOR	Empleadores	4.4	9.4	7.8
	Directores, gerentes	0.8	9.0	14.2
	Profesionales	9.6	6.8	14.3
<b>TOTAL NIVEL SUPERIOR</b>		<b>14.8</b>	<b>8.4</b>	<b>12.1</b>
INTERMEDIO	Técnicos	-	-	-
	Empleados administrativos	8.2	4.1	11.0
<b>TOTAL NIVEL INTERMEDIO</b>		<b>8.2</b>	<b>4.1</b>	<b>11.0</b>
INFERIOR	Trabajadores del comercio	9.5	2.8	7.7
	Obreros, artesanos, conductores	24.9	2.9	6.7
	Trabajadores servicios personales	15.5	2.2	6.4
	Trabajadores agrícola	20.5	2.7	3.4
<b>TOTAL NIVEL INFERIOR</b>		<b>76.9</b>	<b>2.7</b>	<b>6.1</b>
<b>NO CLASIFICAN</b>		<b>0.1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100.0</b>	<b>5.1</b>	<b>7.3</b>

(1) Una línea de pobreza (LP) puede interpretarse como la valoración del renglón de alimentación básica que debe gastar una familia para mantener su nivel nutricional en perfectas condiciones.

FUENTE: Panorama Social de América Latina 1999-2000, CEPAL.

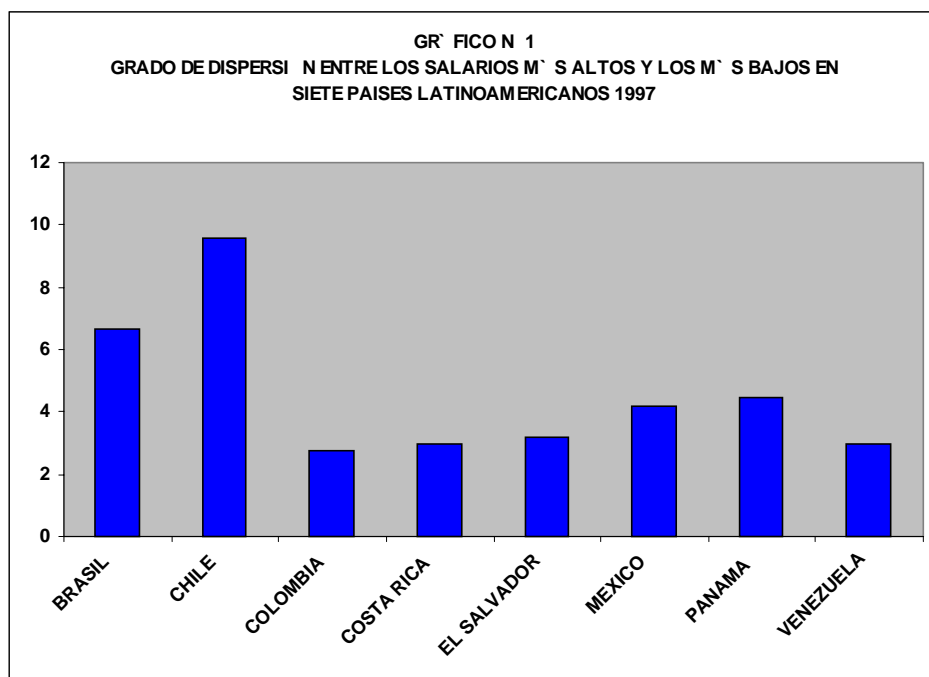
130

tran trabajando en empleos de baja remuneración, con poca exigencia en conocimientos y con escasas posibilidades de acceder a labores con mejores salarios (ver cuadro N° 2).

Contrario a la tendencia latinoamericana, el estrato ocupacional superior (14.8%) tiene más peso en Colombia que el estrato ocupacional intermedio (8.2%). Esto evidencia el número mayor de profesionales en el estrato su-

perior, y falta considerable de mano de obra técnica.

En cuanto a la dispersión entre los salarios más altos y los más bajos, Colombia presenta el menor grado, indicador de que es el país de América Latina con el menor grado de concentración de los ingresos en los diferentes estratos ocupacionales. Paradójicamente, Chile presenta la mayor dispersión de los ingresos debido a las dife-



FUENTE: CEPAL – 2.000

rencias entre los ingresos del estrato superior y los de estratos inferiores; quienes están ocupados en los estratos altos, principalmente los empleadores, ganan cinco veces lo que devengan los trabajadores de los estratos ocupacionales inferiores (ver gráfico N° 1).

Volviendo al cuadro N° 2, Colombia presenta uno de los índices más bajos en educación de la población ocupada, 7.3 años promedio de escolaridad por empleado o trabajador, superando a Brasil (6.1 años) y a El Salvador (6.2 años). En la categoría de los empleadores colombianos, en especial quienes están al frente de microempresas y pequeñas empresas, se refleja un

nivel educativo promedio de 7.8 años, siendo los menos calificados del continente. En el estrato ocupacional inferior, presenta los niveles educativos más bajos del continente (6.1 años), lo que deviene en vulnerabilidad social para los trabajadores que no cuentan con las competencias básicas para el trabajo.

### ***1.2.2 La densidad ocupacional en Colombia***

Ante la dificultad de la población para acceder al mercado laboral se requiere incrementar los ingresos familiares en la medida en que sus miembros se incorporan al mercado de tra-

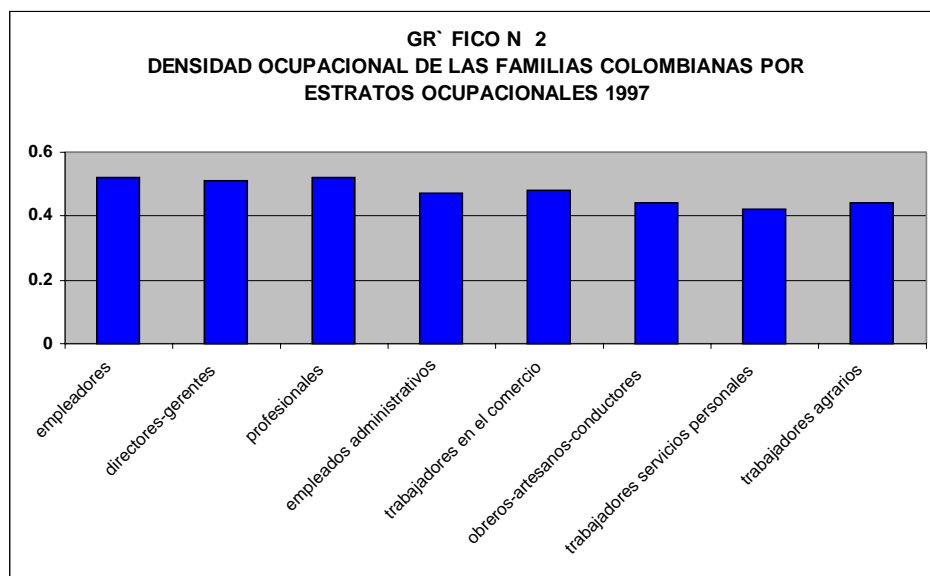
bajo. Para estimar el impacto de este fenómeno en el empleo de las familias se tiene el indicador de *densidad ocupacional*, determinado por el cociente entre el número de miembros de la familia que se encuentran trabajando con respecto al total de miembros que la componen.

La densidad ocupacional de las familias colombianas es más alta en los estratos ocupacionales superiores (empleadores, gerentes-directores, profesionales); al poseer mayor nivel educativo, los miembros de las familias entran más rápido al mercado laboral. Para este estrato ocupacional, el indicador es del 0.52, es decir, más de la mitad de los miembros del hogar se incorporan al trabajo. Al contrario, el

estrato ocupacional inferior presenta una densidad ocupacional promedio de 0.44, lo que indica que menos de la mitad de los miembros del hogar se vinculan al mercado laboral. En tanto no se tiene un nivel educativo que facilite el ingreso al trabajo, las familias encuentran menos oportunidades de empleo en condiciones normales de remuneración.

### 1.2.3 La estratificación ocupacional en Medellín

De acuerdo a la información reportada por la Encuesta Nacional de Hogares de diciembre de 1999 en Medellín, la estratificación ocupacional presentó unas características un tanto diferentes al perfil de la estratifi-



FUENTE: CEPAL – 2000



cación ocupacional latinoamericana y colombiana. Allí, sobresale una estratificación del 66.7% para el rango inferior de ocupaciones, ubicándose 10 puntos por debajo de la proporción del mismo estrato en Colombia. En la categoría por ocupaciones es mayor la presencia de profesionales con un 11.6% sobre el total y de empleados administrativos con el 11.8%.

En relación al nivel de ingresos, todos los estratos presentan una remuneración inferior a la de los estratos ocupacionales colombianos. Para el estrato ocupacional inferior se presenta una remuneración de 1.7 líneas de pobreza, con un punto porcentual por debajo del promedio nacional.

Frente al promedio de escolaridad en cada estrato, se encuentra una escolaridad de unos 11 años en el promedio total, con un índice cercano a los 14 años para los profesionales y tecnólogos, seguidos de directores y/o gerentes. Aunque la región presenta aumento en el promedio de calificación de los ocupados, éste no corresponde a un mayor nivel de remuneración (ver cuadro N° 3).

### ***1.3 Insuficiencias de la educación en Latinoamérica y su incidencia en el mercado de trabajo***

De acuerdo con estudios adelantados por la CEPAL en los últimos años, se estima que en el año 2000, en las zonas urbanas, uno de cada seis ni-

ños han abandonado sus estudios de educación primaria. En el ciclo de educación secundaria, como requerimiento de vinculación al mercado de trabajo, uno de cada dos jóvenes menores de veinte años no alcanza a terminar sus estudios en los centros urbanos; lo mismo sucede a uno de cada cuatro jóvenes en las zonas rurales. De hecho, si un (una) joven no ha completado como mínimo los doce años de estudio al cumplir sus veinte años, la probabilidad de ingreso al mercado laboral con proyecciones a ocuparse en el estrato medio será muy baja. De acuerdo a estas estimaciones, es preocupante que en la mayoría de los países latinoamericanos, una proporción muy alta del total de jóvenes no completan la educación secundaria y las tasas de desempleo juvenil son elevadas si se comparan con otras franjas de la población. En caso acceder al empleo, entran a competir en el estrato ocupacional inferior donde está presente la mayor parte de la población ocupada con poca calificación.

Ingresar al mercado laboral exige competencias básicas que deben compaginarse con el manejo de nuevas tecnologías como las de la información. En la mayoría de los casos, escaso es el acceso de los jóvenes a los procesos educativos basados en tecnologías de la información.

Para el año de 1997, se estimaba que en los principales centros urbanos del Colombia, el 14% de niños y niñas de 13 años habría interrumpido sus es-

**CUADRO N° 3**  
**CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTRATOS OCUPACIONALES**  
**EN MEDELLÍN - 1999**

NIVEL	ESTRATO OCUPACIONAL	% DE LA FUERZA DE TRABAJO OCUPADA	INGRESOS MEDIOS EN LÍNEAS DE POBREZA <sup>1</sup>	PROMEDIOS DE AÑOS DE ESTUDIO
SUPERIOR	Empleadores	3.8	4.2	11
	Directores, gerentes	3.9	6.4	13
	Profesionales	11.6	5.0	13
<b>TOTAL NIVEL SUPERIOR</b>		<b>19.3</b>	<b>5.2</b>	<b>12.3</b>
INTERMEDIO	Técnicos	-	-	-
	Empleados administrativos	11.8	3.2	13.0
<b>TOTAL NIVEL INTERMEDIO</b>		<b>11.8</b>	<b>3.2</b>	<b>13.0</b>
INFERIOR	Trabajadores del comercio	18.5	2.1	8
	Obreros, artesanos, conductores	25.8	2.5	7
	Trabajadores servicios personales	21.4	1.1	7
	Trabajadores agrícolas	1.0	1.0	4
<b>TOTAL NIVEL INFERIOR</b>		<b>66.7</b>	<b>1.7</b>	<b>6.5</b>
<b>NO CLASIFICAN</b>		<b>2.2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100.0</b>	<b>3.3</b>	<b>10.6</b>

(1) Una línea de pobreza (LP) puede interpretarse como la valoración del renglón de alimentación básica que debe gastar una familia para mantener su nivel nutricional en perfectas condiciones.

FUENTE: Encuesta Nacional de Hogares (DANE)

134

tudios sin alcanzar cuatro años de educación. En ese mismo año, el 23% de los jóvenes de 15 años interrumpió sus estudios al finalizar la educación primaria. Pero más preocupante es la situación en el 43% de la población juvenil menor de 20 años en las áreas urbanas y en el 82% de esa misma población en las áreas rurales, que al terminar la secundaria no encuentran

oportunidades concretas para avanzar en sus estudios (ver cuadro N° 4).

Ante la mayor presión sobre la densidad ocupacional de los hogares en las áreas urbanas y la falta de oportunidades de trabajo en las áreas rurales, la juventud se ve obligada a buscar oportunidades de trabajo certificando estudios básicos por debajo de la

**CUADRO N° 4**  
**PROPORCIÓN DE INSUFICIENCIAS DE LOGROS EDUCATIVOS.**  
**ÁREAS RURALES Y URBANAS, COLOMBIA 1997**

	AREA URBANA (%)	AREA RURAL (%)
Rezago en la incorporación a la educación básica	5	9
Repetición en los dos primeros grados de educación primaria	14	41
Interrupción o rezago en la completación de los primeros cuatro grados	14	40
Interrupción o rezago en el término de la educación primaria	23	59
Interrupción o rezago en el término de la educación secundaria	43	82

FUENTE: CEPAL – 2.000

media de los 12 años. Este hecho produce los siguientes efectos sobre el mercado laboral y sobre la calidad de esta mano de obra:

- “ Reproducción continua de la pobreza extrema, pues la población juvenil sigue el mismo itinerario de la “educación suspendida – empleo de rebusque” que vivieron sus padres. Este itinerario comienza por deficiencias y discontinuidad en los ciclos educativos, deficiencias en los niveles nutricionales; entrada a economías de “rebusque” o subsistencia con remuneraciones precarias por debajo del salario mínimo legal, excluidos de la seguridad social y de programas de calificación y recalificación de conocimientos técnicos para el trabajo; dependencia de contrataciones informales en empleos pagados “por obra” o por contratación temporal de muy corta duración.

- “ Saturación del mercado laboral de oferta de mano de obra poco calificada, en franca competencia (entre los menos calificados) en el estrato ocupacional inferior con muy pocas posibilidades de ascenso a un estrato ocupacional más alto. Por lo general y como lo ha mostrado el Centro de Información para el Empleo del SENA – Regional Antioquía, esta mano de obra sobresaeta la oferta de mano de obra en ocupaciones como vendedores de mostrador, aseadores en general, porteros, vigilantes, auxiliares de oficina, empacadores, entre otras<sup>3</sup>.
- “ Saturación de la oferta urbana de mano de obra debida a una mayor vinculación de mano de obra juvenil desplazada desde áreas rurales ante la falta de oportunidades de trabajo en el campo, con

135

un alto grado de suspensión de estudios básicos y con tendencia a incorporarse a empleos precarios más demandados por la mano de obra de poca calificación.

- .. Constante necesidad de ampliar la capacidad institucional instalada, dedicada a emprender programas de apoyo al empleo y el autoempleo, en la medida en que crece la población de mano de obra con dificultades en sus competencias para el trabajo.

### 1.3.1 Insuficiencias educativas y presión sobre el empleo en Antioquía y Medellín

Periódicamente, la población en edad de trabajar de Antioquía recibe

la presión de los estudiantes en edades inferiores a 17 años que no inician o renuncian a sus estudios escolares y que de paso, buscan oportunidades de trabajo en el mercado laboral. En otras palabras, al abandonar sus estudios automáticamente saltan, en edades tempranas, de la franja de la población económicamente inactiva hacia la población económicamente activa.

*Se estima que en 1998 en Antioquía, incluyendo a la ciudad de Medellín, cerca de 360.000 niños menores de 18 años comenzaron a enfrentar la presión de vincularse al mercado laboral o a actividades informales y de rebusque. Al no existir una dedicación completa hacia la educación, se crea una vulnerabilidad social que se hace evidente en la menor probabilidad de*

**CUADRO N° 5**  
**ÍNDICE DE ESCOLARIDAD EN ANTIOQUÍA**  
**1997 y 1998**

ZONA	ÍNDICE DE ESCOLARIDAD (%) 1998					ÍNDICE DE ESCOLARIDAD (%) 1997
	PREESCOLAR 5 AÑOS	BÁSICA PRIMARIA 6 - 11 AÑOS	BÁSICA SECUNDARIA 12 - 15 AÑOS	MEDIA 16 - 17 AÑOS	TOTAL 5 - 17 AÑOS	TOTAL 5 - 17 AÑOS
Zona Urbana	93.8	89.4	95.5	88.9	91.6	90.2
Zona Rural	41.8	92.4	31.7	11.7	59.4	56.6
Total	76.2	90.4	73.7	63.5	80.7	78.6

Fuente: Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia ([www.seduca.gov.co](http://www.seduca.gov.co)).

contar con las competencias esenciales que entrega la educación básica para posteriormente ingresar a estratos ocupacionales de mediana remuneración.

En este sentido, vale la pena establecer la influencia que tiene sobre el mercado de trabajo de Antioquía y Medellín, la salida temprana de miles de niños y niñas que incluso se desplazan hasta los centros urbanos en busca de mejores oportunidades de trabajo, con el agravante de formar parte del desempleo estructural por el resto de sus vidas. En el mediano plazo dicha problemática social crece de manera exponencial debido a que estos niños y niñas están expuestos a ser madres y padres solteros(as) con muy pocas posibilidades, para ellos y sus hijos, de contar con una educación que les garantice un mejor porvenir en el mundo del trabajo.

## **2. Las soluciones ¿dónde están?**

La población juvenil de Medellín, incluyendo grupos en situaciones de gran marginalidad o fuerte aislamiento, y grupos sometidos a factores de violencia, es bastante heterogénea en su perfil sociodemográfico y su universo cultural, lo cual se refleja también en sus expectativas en relación a la formación para el trabajo y en su aproximación ética al trabajo mismo y les diferencia de las generaciones anteriores. La juventud de las décadas del

ochenta y del noventa tenían el trabajo, como centralidad en sus vidas. Ante los cambios vertiginosos y la incertidumbre de la sociedad postmoderna, (aunque sigue predominando el valor del trabajo como medio fundamental de realización humana), se está produciendo entre ellos la generalización de la cultura del “trabajo inestable” e incluso de la “ausencia de trabajo”.

### ***2.1 Contexto Socioeconómico de los Jóvenes de Medellín<sup>4</sup>***

Los desplazamientos de un gran número de personas, producidos desde la década de los cincuenta y originados en la violencia partidista de mediados del siglo XX, ocasionó un crecimiento acelerado de la población en las ciudades, frente al cual el Estado no tuvo capacidad de respuesta. La sociedad colombiana pasó de ser mayoritariamente rural a ser una sociedad en un 70% urbana. Surgieron grandes cinturones de miseria, muchos de los barrios marginales de Medellín se constituyeron en esa época.

En la década de los 80, la crisis de la sociedad medellinense encontró un “redentor” en el narcotráfico. Sus representantes comenzaron a resolver con dinero las necesidades de la gente y a llenar el vacío de Estado y de ley, estableciendo relaciones clientelistas de agradecimiento y subordinación entre “patrones” y “protegidos” que en cualquier momento podrían ser pagadas con la vida, si fuera el caso.

137

El narcotráfico suplió al Estado en su función de garantizar justicia social y protección a los ciudadanos y extendió su brazo por toda la ciudad entre la indiferencia de unos y la impotencia de otros. Las bandas reclutadas por los narcotraficantes llegaron a administrar justicia y a controlar el orden social, a finales de los 80.

A la violencia del narcotráfico, se sumaban las acciones de las guerrillas, los grupos de limpieza social, la delincuencia común, los paramilitares. En los años 80 fueron asesinados candidatos presidenciales, estudiantes, guerrilleros reinsertados, profesores universitarios, líderes sindicales, defensores de los derechos humanos, activistas de movimientos sociales y una población juvenil inerme que caía en grupo, en las esquinas de los barrios populares de la ciudad.

La violencia, afectó el tejido social, pues a partir de la hegemonía territorial de los grupos armados, Medellín se fragmentó dividiéndose en la “ciudad de los sicarios y las bandas” y la ciudad de “los buenos ciudadanos”, todo frente a la mirada aterrorizada de la población desamparada y la impotencia e indiferencia del gobierno.

A finales de la década de los 80, cuando la violencia de los “malos”, localizada en los barrios populares, se desborda y afecta a los “buenos ciudadanos” alcanzando otras ciudades del país, la crisis se generaliza y los ojos de la nación se dirigen sobre esta rea-

lidad que ya tiene en su historia muchas muertes.

A finales de los 80 y principios de los 90, se vivió una de las etapas más dolorosas y cruentas de la guerra contra el narcoterrorismo en la que se involucraban todos los actores armados, dejando secuelas sociales que hoy nos impiden encontrar el camino de la resolución de los conflictos sociales y armados, por la vía de la concertación de políticas sociales y reformas estructurales, a través del diálogo y la negociación.

La juventud ha sido víctima y victimaria de los hechos de violencia que venimos padeciendo. Los jóvenes habitantes de las comunas y los barrios populares, excluidos en su mayoría de los beneficios del desarrollo, sin importar si son “bueno o malos”, fueron estigmatizados por la sociedad como **sicarios**. Ser joven en Medellín se convirtió en un delito de lesa humanidad.

En general la juventud había sido desconocida como categoría social, se convirtió en objeto de estudio para los violentólogos. Por lo tanto, la imagen de los jóvenes, en especial la de los jóvenes de Medellín, debió ser reinventada, redescubierta, y rescatada del estigma social.

En la actualidad viven en Medellín 740.000 jóvenes, de los cuales el 70 % habita los sectores populares en los que se ha vivido con mayor crueldad lo que acabamos de narrar.

## **2.2 La corporación PAISAJOVEN y la experiencia de trabajo en red**

A finales de 1995 la Corporación PAISAJOVEN-GTZ<sup>5</sup> propició el acercamiento de las distintas entidades de la ciudad que trabajan el tema Juventud. Uno de los ejes de las ofertas hacia los jóvenes es la formación y capacitación para el empleo. Para identificar la oferta en este sentido, la Corporación publicó un Directorio de Instituciones de Capacitación, indicando su ubicación, tipo de entidad, programas que ofrece y requisitos de acceso. Se identificaron 240 instituciones públicas y privadas.

La Corporación financió pasantías en el exterior a personas vinculadas a las entidades de capacitación, cuyo compromiso fue el de socializar sus aprendizajes. Es así como se programa la primera reunión para presentar una experiencia conocida en España, a la cual asisten 20 representantes de igual número de centros de capacitación. Terminada la exposición, los asistentes se comprometen a reunirse una vez al mes, con el fin de iniciar un foro de discusión sobre temas comunes, propiciar un acercamiento de las instituciones y compartir experiencias.

Meses más tarde, ante la posibilidad de participar como proponentes en la licitación de cursos de capacitación financiados por el BID, en convenio con la Red de Solidaridad Social y el

SENA, los participantes en las ya tradicionales reuniones de acercamiento, deciden presentar una propuesta unificada concertando costos, duración de los programas, contenidos y servicios complementarios, lo que muestra la madurez de las relaciones y el nivel de confianza logrado entre las instituciones.

A las reuniones mensuales se unen entidades que sin tener como misión impartir cursos de capacitación, financian cursos y complementan servicios, tales como la Secretaría de Educación, La Fundación Social, la arquidiócesis de Medellín, el proyecto de Gestión Pública del PNUD y la Oficina de la Juventud, por parte del Municipio. En 1998, cuarenta (40) personas representaban igual número de instituciones.

A finales de 1998, el grupo decide hacer una planificación operativa para las actividades de 1999 y darle una estructura más formal a lo que deciden llamar, desde entonces, la *RED DE ENTIDADES DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO*.

### **2.2.1 Objetivos de la red**

El objetivo general de la RED está definido así: en el año 2003 los jóvenes de estratos 1, 2 y 3 de Medellín y el área metropolitana, acceden a más y mejores oportunidades de formación y empleo. Su objetivo específico es: a diciembre de 2003 las entidades de promoción y capacitación para el

139

empelo han fortalecido sus procesos de gestión y atención.

Los resultados esperados con el funcionamiento de la RED son:

**A. El fortalecimiento de entidades miembros:**

Para ello se capacitan y actualizan los miembros en temas de educación, empleo y áreas afines. Se realizan asesorías y acompañamiento a las entidades.

**B. La concertación y la gestión de las alianzas interinstitucionales:**

La RED promueve y ejecuta proyectos de interés común para sus miembros y crea espacios de inter-

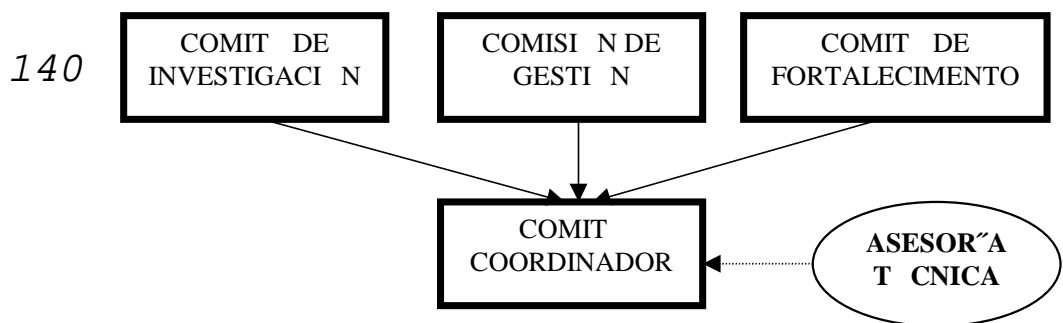
cambio de conocimientos interinstitucional.

**C. La producción de nuevos conocimientos:**

Los miembros participan en procesos de investigación en temas comunes, intercambian información y sistematizan sus experiencias exitosas.

La RED acoge para su funcionamiento, una estructura ágil y flexible que involucra el trabajo de tres comités: Investigación, Gestión y Fortalecimiento.

**2.2.2 Estructura organizativa de la red**



**2.3 Proyecto joven competitivo para el empleo sostenible**

Bajo el objetivo de coordinación sinérgica y como proyección del Comité de Gestión, la RED ha elaborado de manera participativa el “Proyecto Joven Competitivo para el Empleo Sostenible”.

El proyecto tiene como objetivo superior favorecer el desarrollo local mediante la reducción del índice de desempleo estructural de los jóvenes vulnerables de la ciudad de Medellín y su área metropolitana. Como objetivo específico, el proyecto busca que los jóvenes hombres y mujeres estén formados integralmente para vivir en



## 2.4 MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO. LÓGICA VERTICAL

<b>OBJETIVO SUPERIOR</b>	Se ha favorecido el desarrollo local mediante la reducción del índice del desempleo estructural de los jóvenes vulnerables de la ciudad de Medellín y el Área Metropolitana.	
<b>OBJETIVO DEL PROYECTO</b>	Jóvenes hombres y mujeres formados integralmente para vivir en sociedad y competitivos para ingresar y permanecer en el mercado laboral.	
<b>SERVICIOS PARA LOS JÓVENES</b>	1. Orientación vocacional	Proceso de acompañamiento a la definición de las expectativas y posibilidades de capacitación de los y las jóvenes.
	2. Educación formal media 9°, 10° y 11°	Proceso de nivelación académica para jóvenes desertores del sistema escolar. 3. Formación técnica
	Diferentes cursos de acuerdo a las necesidades del mercado.	4. Formación humana integral: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> <li>• Proyecto de vida</li> <li>• Sexualidad</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Convivencia ciudadana</li> <li>• Formación socio política</li> <li>• Ecología y medio ambiente</li> </ul>
	5. Formación empresarial	Programa de capacitación en creación de microempresas y autoempleo.
	6. Formación socio laboral	Cursos de orientación para la búsqueda de empleo.
	7. Acompañamiento a iniciativas empresariales	Fondo de crédito para iniciativas microempresariales.
<b>SERVICIOS PARA LAS ENTIDADES DE CAPACITACION</b>	1. Fortalecimiento Institucional	Cursos dirigidos a las entidades que participan del proyecto como oferentes de cursos de capacitación en los siguientes temas:
		a. Desarrollo curricular
		b. Equipamiento
		c. Innovación tecnológica
		d. Formación de docentes
		e. Sistema de M y E
		f. Mecanismos de sostenibilidad
		g. Eficiencia Gerencial
		h. Consolidación de la RED

sociedad y sean competitivos para ingresar y permanecer en el mercado laboral.

Esta iniciativa se propone brindar mayores oportunidades de formación y capacitación a la población juvenil de estratos 1, 2 y 3 de la ciudad de Medellín, a través de la articulación de las ofertas de formación básica, humana, técnica, empresarial, y acompañamiento a iniciativas de empleo sociolaboral y ocupacional, de manera que esta formación sea integral y dinamice su participación en la construcción social. El proyecto contribuye directamente a alcanzar mayores niveles de competitividad y sostenibilidad en las iniciativas de la población juvenil de Medellín.

142

El proyecto integra las diferentes entidades educativas formales y no formales, oficiales y privadas, el sector empresarial, la iglesia, cajas de compensación, Oficina de la Juventud, el sector cooperativo y microempresarial, todas pertenecientes a la Red.

Para ofrecer un proyecto educativo de calidad en la ciudad, la Red de Instituciones de Capacitación y Promoción del Empleo, ha realizado acuerdos para abrir y acompañar la apertura y evolución de las instituciones mismas, teniendo como referente las características de la comunidad, para establecer relaciones de doble vía entre las instituciones y el entorno, y brindar formación y asesoría pedagógica

coherente con las realidades individuales y sociales.

El fin del proyecto es contribuir significativa y efectivamente a la solución del grave problema educativo nacional y local y avanzar en el desarrollo del país, de la región y de la ciudad de Medellín, ofreciendo capacitación en áreas identificadas por el Observatorio Local de Empleo y los Recursos Humanos, como capaces de absorber mano de obra en el mediano plazo.

### **3. El problema a resolver y los elementos de resouesta que se presentan**

Paralelamente a la persistencia del desempleo y el subempleo tanto en el mundo, como en el país y la región, cunde la preocupación por la exclusión y la desafiliación social derivadas de dicha situación. Los jóvenes, las minorías étnicas, los discapacitados y los menos calificados, están particularmente expuestos a esta exclusión, siendo las mujeres quienes enfrentan las barreras más altas en todas las categorías.

Esta situación, unida a la internacionalización de las relaciones comerciales, la aceleración del cambio tecnológico y organizacional, la flexibilización del mercado laboral, la emergencia de la formación permanente como paradigma en la trayectoria la-

boral de los trabajadores y en los procesos de desarrollo productivo, entre otros, han colocado a la formación de recursos humanos en uno de los primeros lugares de la agenda de las políticas de desarrollo.

Al mismo tiempo, se perciben cambios significativos en la oferta de formación: surgen nuevos oferentes entre los que se destacan las ONG que llevan servicios a poblaciones marginadas, las empresas como ejecutoras directas y los centros de innovación y transferencia de tecnología por la vía de la capacitación.

Por otro lado están en el debate público temas de gran interés que de una u otra forma afectan la dinámica del empleo: la desreglamentación y flexibilización del mercado laboral, la reestructuración del SENA, la reactivación económica, el proceso de paz, la descentralización, etc. Todo ello se sitúa en el ámbito macro de las políticas públicas. Y lo local comienza a pensarse en términos de globalización bajo la perspectiva de poco margen de maniobra, subvalorando sus alcances, y mucho margen de maniobra por su especial potencial participativo en procesos de desarrollo local integral. Dicho potencial depende en gran medida de la capacidad de articular y lanzar lo local a lo global y viceversa.

Esta comprobado que la articulación entre los programas que atienden a la misma población aumentaría su impacto. Por ejemplo, la capacitación

técnica, la formación humana, el acceso al crédito, la atención social, la orientación sociolaboral, muchas veces están a cargo de instituciones que ni siquiera se conocen entre sí, siendo la desarticulación una constante en Colombia. La articulación de acciones no es simplemente la suma de un conjunto de dispositivos dirigidos a una población, sino la construcción de redes y la adopción de enfoques de desarrollo integrados.

De todo lo anterior se desprende que el problema más inmediato no parece ser solamente el aumento de la inversión, sino lograr la óptima concertación entre actores para que la gestión final garantice un apropiado uso de los recursos y el impacto deseado.

La construcción de un **modelo** que articule esfuerzos en materia de **formación para el trabajo** será un instrumento de orientación efectivo de acciones futuras. Este es precisamente el objetivo al cual, la Corporación Paisajoven de Medellín apunta desde la RED de entidades de promoción y capacitación para el empleo. La propuesta se basa en el desarrollo de un programa curricular que integre la formación en competencias a los programas supletorios de capacitación laboral de jóvenes, abandonando el modelo tradicional de los programas que se caracterizan por impartir competencias meramente técnicas, en poblaciones que requieren de respuestas mucho más complejas.

143

### 3.1 Educar en competencias

La globalización económica impone a los países latinoamericanos, además de transformaciones e incertidumbre, profundos desafíos a la educación en general, y a la formación profesional en particular. ¿Cómo responder a las nuevas competencias que demanda el mundo del trabajo, en un contexto de exclusión laboral y social de millones de jóvenes?

144

La respuesta a esta pregunta, debe contemplar la expansión del alcance y la calidad de la educación. En lo que respecta a la formación profesional, es fundamental cambiar la institucionalidad, los contenidos y las metodologías, dirigidas a la creación de una oferta de calidad, articulada y ajustada a las necesidades y demandas. Frente a la formación de las poblaciones desfavorecidas, el desafío aumenta pues se debe partir del reconocimiento de sus perfiles y expectativas para plantear estrategias que aumenten sus oportunidades de inserción laboral y social, tanto en el mercado de trabajo formal como en el informal.

Para adecuarse al nuevo contexto, las organizaciones e instituciones que financian y ofertan servicios de capacitación, se ven avocadas al rediseño de los cursos, y a innovar su gestión institucional, articulándose a otras instituciones y al mercado de trabajo. Sin embargo, investigaciones sobre experiencias recientes indican que no se sabe responder a los desafíos del nue-

vo orden laboral, que exige instrumentar una formación capaz de desarrollar **competencias sociales** más que destrezas puramente técnicas o roles ocupacionales; se requieren respuestas novedosas y audaces para preparar los nuevos trabajadores, partiendo de una convicción que oriente la nueva propuesta educativa: *la juventud es nuestro mayor potencial estratégico de desarrollo.*

Dos finalidades aparecen como centrales en los procesos de formación de jóvenes para el trabajo: su efectiva inserción laboral, y su participación activa en el mercado de trabajo y, por consiguiente, en la transformación productiva del país. Sin embargo hay que abordar el tema de la formación bajo una óptica integral, donde la formación de habilidades básicas y de competencias sociales se convierten en desafíos adicionales a los programas de capacitación técnica.

Es de consenso, que los fenómenos de desocupación, subocupación, precarización laboral y bajos ingresos que afectan a la población joven, responden a una problemática estructural amplia, que no se resuelve solo con la capacitación. Sin embargo, ésta es imprescindible para mejorar las condiciones de “empleabilidad” de la juventud, es decir, para ponerles en condiciones de obtener empleo.

Un estudio reciente sobre el mercado de trabajo y sus tendencias en el mediano plazo realizado en Medellín<sup>6</sup>,

demuestra que las empresas están sufriendo grandes transformaciones y su supervivencia se está manejando con parámetros donde la competitividad juega un rol crucial. Para la permanencia y crecimiento de centros de producción, la **competitividad** es fundamental y depende en gran medida de los niveles de capacitación y formación del personal.

Los bajos niveles educativos, el alto índice de deserción escolar, la marginación social que enfrentan desde temprana edad, y frecuentes problemas de mala calidad en la educación básica, hacen que los proyectos de formación para el trabajo, dirigidos a jóvenes, deban ser complementados con programas de formación humana de profundo contenido y considerable duración.

Las características de la población juvenil, su idiosincrasia, las necesidades del sistema laboral y el interés privado en dar respuestas a la crisis, han hecho que los programas de formación para el trabajo, antes potestad del sector oficial, sean impulsados por actores privados que, además de abordar lo laboral, ofrecen elementos conceptuales y vivencias que permiten al joven pensarse como ser psicosocial, llevándole a reflexionar sobre su relación con la sociedad como actor protagónico, motivándole para que se piense como miembro vital del barrio, de la comuna, de la ciudad y, en adelante, de la empresa.

### ***3.2 El concepto de formación para el trabajo***

La formación para el trabajo es el proceso mediante el cual una persona adquiere las competencias necesarias para su desempeño en el trabajo. Estas competencias se entienden como la suma de los conocimientos, las aptitudes, las habilidades y destrezas y los valores humanos. En este sentido, la formación debe entenderse como un proceso que se gesta durante cada una y todas las etapas del desarrollo humano, es decir, desde la niñez, donde se adquieren, por ejemplo, los conocimientos y valores básicos, hasta el último momento de la vida laboral y ocupacional de las personas, en el que se desarrollan conocimientos específicos de gran importancia.

Bajo este concepto, la formación para el trabajo se amplía y se distancia de esquemas de décadas pasadas, en donde la educación y la capacitación eran los elementos más importantes que comprometían la formación. La nueva concepción integra todos aquellos aprendizajes formales, no formales e informales, que van desde los procesos de socialización primaria y secundaria, la educación preescolar, la básica, la media y la educación superior, hasta la capacitación y el aprendizaje en el puesto de trabajo. En este sentido, la formación tiene un enfoque holístico que también permite incorporar la ética y los valores humanos como elementos esenciales.

145

### 3.2.1 El concepto general de competencias

El término de competencia se entiende como el conjunto de atributos necesarios para desempeñarse ante situaciones específicas de la vida<sup>7</sup>. Los ejemplos de competencia se constatan en expresiones como «Marta es competente para enfrentar ese conflicto familiar», «Juan no es muy competente en la preparación de alimentos», o «todos los empleados de esta empresa somos competentes en nuestra labor».

### 3.2.2 El concepto de competencias laborales

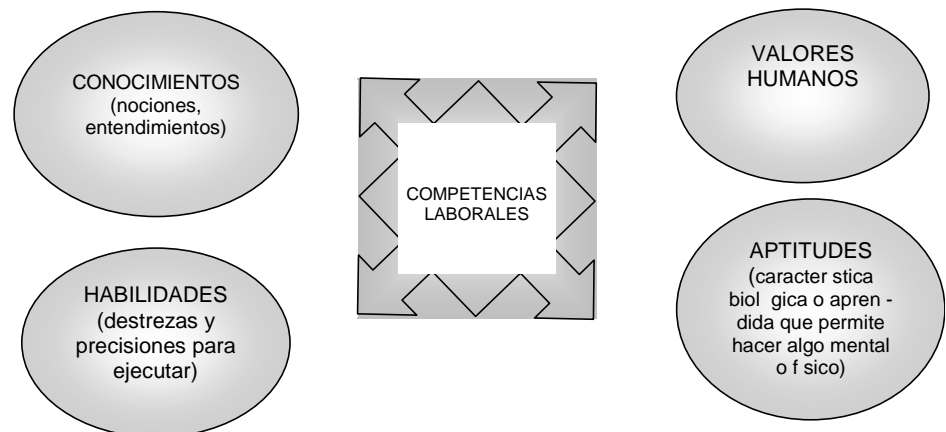
El término de competencias laborales, se utiliza para designar el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y valores que son necesarios para que una persona se desempeñe en el trabajo. En este sentido, el concepto implica la existencia

de una capacidad real para ejecutar el trabajo (véase esquema). Algunas definiciones dadas por entidades relacionadas con el tema son las siguientes:

“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

“Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”.

146



Los **conocimientos** hacen alusión al conjunto de nociones y entendimientos que son necesarios para la realización de un trabajo, tanto en sus aspectos mínimos como específicos. Refieren principalmente, al dominio de la lecto-escritura, las matemáticas y la expresión oral, así como a los conocimientos concretos y necesarios para el desempeño de una ocupación específica.

Los **valores** se refieren a una serie de características personales que se verifican tanto en lo individual como en las relaciones que las personas son capaces de establecer con los demás. Estas características permiten a la persona un desempeño adecuado en el trabajo. El espacio laboral, cualquiera que sea, implica interrelaciones, responsabilidades y compromisos, en los cuales el individuo juega un papel determinante para su buen funcionamiento.

Con la apertura económica, los fundamentos de la productividad han cambiado aspectos como la calidad, la eficiencia y la competitividad, de manera que son éstos los que determinan la actividad diaria, pero a la vez exigen al trabajador una actitud y una mentalidad diferentes. Esta situación en algunos casos se convierte en un mecanismo de presión, que debe ser manejado para evitar la agudización de conflictos. Es aquí donde aparecen los valores como elementos catalizadores de esas presiones y como facilitadores del aprendizaje y de la asimilación de nuevas culturas corporativas.

Por todo lo anterior, se considera la formación en valores como uno de los requerimientos básicos de la formación para el trabajo, con el fin de suministrar a la juventud, los elementos axiológicos que garanticen no sólo su calidad profesional, sino también, su calidez humana.

Las **habilidades** hacen referencia a las destrezas y a las precisiones que una persona tiene para desempeñar una ocupación específica. Por su parte, las aptitudes describen las características biológicas o aprendidas que le permiten a una persona hacer un trabajo mental o físico, y en este sentido, ser «apto» para un trabajo.

#### ***3.2.2.1 Las competencias ocupacionales***

Hoy en día es imperativo facilitar el acceso a oportunidades de formación y capacitación a grupos sociales con muy distintas necesidades individuales. Las nuevas tecnologías del aprendizaje nos abren un vasto campo de atención a necesidades diversas, múltiples y altamente diferenciadas de jóvenes, trabajadores, grupos de población con diferentes responsabilidades familiares, desocupados en busca de colocación o reinserción en el mercado laboral, entre otros. La transformación de la capacitación en un proceso que se extiende durante toda la vida, reclama una nueva organización en las formas y en los medios de adquirir nuevas competencias y en la interco-

147

nexión entre instituciones y actores que intervienen en este proceso.

En la actualidad los procesos productivos demandan trabajadores que estén en capacidad de combinar competencias técnicas y académicas, sean capaces de tomar decisiones, se adapten fácilmente a los cambios tecnológicos, puedan manejar responsablemente una mayor autonomía, tengan habilidades para trabajar coordinadamente y en equipo, demuestren capacidades para analizar y resolver problemas de ocurrencia intempestiva y que aprendan con facilidad y rapidez. Los programas de capacitación tradicionales fueron diseñados para realidades distintas a las **actuales**. No han evolucionado en la misma medida que los cambios tecnológicos.

#### 148 3.2.2.2 *Los procesos de orientación y animación sociolaboral*

Finalmente, después de haber provisto a los jóvenes de todos los elementos que estructuran su capacidad de emplearse, de acuerdo a las competencias básicas, ocupacionales y humanas, resulta de gran importancia su participación en procesos de orientación y animación que brinden elementos para que adquieran información y tengan las características emocionales y sociales que permitan su efectiva inserción en el mercado laboral.

La orientación y la animación sociolaboral es una actividad que se

debe emprender en las instituciones de formación para el trabajo. Varios hechos justifican su introducción. En primer lugar, los estudiantes de los programas deben recibir, desde antes de inscribirse y durante todo el proceso de formación, elementos que les permita **estar orientados** con respecto al programa que han elegido o, preferiblemente, que van a elegir. Esto significa que deben tener información sobre la coyuntura económica y laboral, las características sectoriales y las tendencias ocupacionales del sector a que corresponde el programa. La orientación les permite tomar decisiones más adecuadas con respecto a la selección del programa y a su continuidad en él.

En segundo lugar, durante todo el proceso de formación, los estudiantes también deben recibir elementos de **animación** sociolaboral, los cuales les permitirán buscar más y mejores oportunidades para insertarse adecuadamente en el mercado laboral. Se trata de tener información, conocimiento y motivación sobre todos aquellos aspectos que se requieren al pensar en buscar trabajo, al momento de ejecutar acciones para su búsqueda y durante el proceso en que se les están definiendo oportunidades específicas de trabajo.

#### 3.3. *Los retos*

Los programas de formación laboral en una economía moderna que cambia rápidamente, deben satisfacer



la necesidad de una mano de obra competente, calificada y flexible. Los y las jóvenes necesitan de un sistema de formación capaz de medir los resultados y aumentar su capacidad de producción durante su vida profesional. Los empresarios necesitan de una formación pertinente y receptiva a las innovaciones tecnológicas y formas de organizar el trabajo, además necesitan encontrar en sus colaboradores seres íntegros, donde el desarrollo de habilidades personales y relacionales como la solidaridad, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la ética, primen sobre las demás. Por lo tanto, los programas de formación para el trabajo deben atender estos requerimientos y tener un status o reconocimiento legal, comparable al de los currículos académicos, posibilitando inclusive el aprovechamiento de sus estudios para el ingreso a la universidad.

Desde la Red de Instituciones de Capacitación y promoción del Empleo de la ciudad de Medellín y la Corporación PAISAJOVEN-GTZ, nos corresponde ser creativos e imaginativos para hacer adecuaciones y adaptaciones que permitan a la población que atendemos, ubicarse en un mercado laboral tan competitivo. El proyecto Joven Competitivo para el Empleo Sostenible es nuestra respuesta. Falta entonces poder llevar a cabo esta importante iniciativa y evaluar sus bondades. Lo más difícil sigue aún sin resolver: *¿A quien le interesa financiar un programa cuyo impacto es de mediano y largo plazo y no se ajusta a las políticas de flexibilización laboral y subsidio a la demanda sino que por el contrario, busca la formación integral que aporte valor agregado a la mano de obra juvenil y el fortalecimiento de las entidades capacitadoras?*”

149

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEPAL. Panorama social de América latina 1999 – 2000. Santiago de Chile: CEPAL, 2000. p. 58 y ss.
- Corporación Paisajoven; Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia; SENA. Generación de empleo e ingresos en Medellín: observatorio local de empleo y los recursos humanos. Medellín, 2001. P. 11-20. Documento V.
- Hernández, Juan Carlos; Corporación Paisajoven; Fundación Antonio Restrepo Barco; Fundación Corona. Proyecto de fortalecimiento institucional para entidades de capacitación de jóvenes: Módulos de competencias básicas y ocupacionales. Documento de sistematización del proyecto. Medellín 2001. p. 24 y ss.
- Jacinto, C.; Gallart, M. A. Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1998. p. 124 y ss. Herramientas para la Transformación, 6.

---

## NOTAS

1 Tomado de una publicación editada por el Observatorio Local de Empleo de la ciudad de Medellín, documento IV año 2001. Corporación Paisajoven, Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA–, Fundación Social, PNUD-Alcaldía de Medellín y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2 Se entiende por *precariedad en el trabajo* el enganche de trabajadores a una labor sin contrato laboral formal ni vinculación a la seguridad social.

3 Informe comparativo entre demanda y oferta. Centro de Información para el Empleo – SENA, Regional Medellín. 2000.

4 Sistematización del programa de televisión: “Muchachos a lo Bien”. Fundación Social de Medellín.

5 Proyecto de Cooperación Técnica suscrito entre la Alcaldía de Medellín y la Agencia de Cooperación Técnica del Gobierno Alemán GTZ, cuyo objetivo es fortalecer las instituciones de Medellín que trabajan con población juvenil para que mejoren y amplíen sus ofertas y servicios en educación, empleo y organización juvenil.

6 Tendencias Ocupacionales en el Mediano Plazo en el Valle de Aburrá. Observatorio Local de Empleo. 2000

7 Definición del Diccionario Larousse de la palabra competencia: “Capacidad, aptitud: *tiene gran competencia en esos asuntos*”.