

## **El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven.)<sup>1</sup>**

***Jaime Saavedra  
Juan Chacaltana***

*El artículo que aquí se presenta originalmente formaba parte de la publicación "Exclusión y oportunidad. Jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación", editado por Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) de Perú. En él se realiza una descripción del Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven) de aquel país (de su público objetivo, de las entidades de capacitación, de los cursos, etc.), de los logros que ha obtenido en materia de inserción laboral y en los ingresos de sus beneficiarios, y una descripción de la metodología utilizada para medir el impacto del programa.*

El Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven) se creó a mediados de 1996 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción Social de Perú, con dos objetivos fundamentales: mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes, especialmente de escasos recursos, y dinamizar el sistema de capacitación en el país, mejorando la calidad técnica del diseño e implementación de cursos de capacitación ocupacional (MTPS, 1996b).

La meta inicial del programa era atender a 160 mil jóvenes en un período de cinco años, empezando con una experiencia piloto en Lima y Callao en la que se capacitaría a 1,500 jóvenes de escasos recursos (MTPS, 1996)<sup>2</sup>.

Luego de esta experiencia, el programa se masificaría, ampliando su cobertura a las 13 ciudades principales del país donde el MTPS tiene sede institucional<sup>3</sup>.

Sin embargo, al no concretarse el financiamiento que aseguraría el cumplimiento de la propuesta inicial hasta 1998, las metas del programa tuvieron que ser limitadas, en función a los menores recursos. Durante ese período (1996-1998), el programa realizó cuatro convocatorias beneficiando a más de 8 mil jóvenes, tanto en Lima como en dos ciudades del interior (Trujillo y Arequipa), con una inversión aproximada de 4.4 millones de dólares<sup>4</sup>.

151

## 1 Descripción del Programa

### 1.1 Objetivos

ProJoven tiene múltiples propósitos. Por un lado, busca facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos al mercado de trabajo, proporcionándoles capacitación y experiencia laboral en ocupaciones de calificación inicial demandadas por el sector productivo. Asimismo, y de modo indirecto, se propone mejorar la inserción de los jóvenes a redes sociales más amplias que aumenten sus posibilidades de empleo. Por otro lado, el programa pretende elevar el nivel de competencia y eficiencia del mercado de capacitación, logrando una mayor interacción entre las instituciones de capacitación y las necesidades del sector productivo demandante de fuerza laboral.

152

En términos de indicadores verificables, la intención del programa es que luego del proceso de capacitación los jóvenes beneficiarios exhiban tasas de ocupación y niveles de ingreso superiores a los de un grupo de control comparable no beneficiado por el programa, dentro de márgenes estadísticamente significativos. Asimismo, el tiempo de búsqueda de empleo debería ser menor y las mujeres beneficiarias del programa deberían incrementar su

**La intención del programa es que luego del proceso de capacitación los jóvenes beneficiarios exhiban tasas de ocupación y niveles de ingreso superiores a los de un grupo de control comparable no beneficiado por el programa**

participación en ocupaciones tradicionalmente masculinas<sup>5</sup>. Para lograr este objetivo, se realizaron una serie de actividades, como una estrategia focalizada de comunicaciones a entidades de capacitación (ECAPs) públicas y privadas, a los beneficiarios potenciales, y a las empresas donde los beneficiarios podrían realizar sus prácticas. Asimismo, se mantenía un Registro de Entidades de Capacitación (RECAP), en el que se evaluaba a las ECAPs interesadas en participar en el programa con el fin de garantizar un mínimo de calidad en las instituciones participantes. Projoven es uno de los primeros programas públicos en el país que desde el diseño contó con una línea de base cuidadosamente establecida, y ha realizado el seguimiento tanto de los beneficiarios como de un grupo de control.

### 1.2. Población objetivo

La población objetivo de este programa está conformada por jóvenes entre 16 y 25 años de edad con las siguientes características:

- *Nivel educativo.* Se incluye dentro de la población objetivo a jóvenes con bajos niveles de escolaridad -secundaria completa como máximo- o con un nivel de capacitación técnica u ocupacional que no exceda un máximo de 300 horas.
- *Situación de pobreza.* Los beneficiarios deben pertenecer a hogares pobres o en pobreza extrema.

Para determinar esta condición se utilizan dos criterios. Los criterios primarios identifican como pobres a los jóvenes cuyas viviendas están construidas con materiales no nobles, como esteras, o que no cuentan con agua y baño en el interior o cuando su familia participa en algún programa social. Los criterios secundarios son los que identifican como jóvenes pobres a aquellos que viven en hacinamiento<sup>6</sup> y provienen de colegios públicos o parroquiales gratuitos.

- *Situación laboral.* Son potenciales beneficiarios los jóvenes que se encuentran desempleados, subempleados o en inactividad forzosa.

Con estos criterios, ProJoven ha implementado un sistema bastante elaborado de focalización<sup>7</sup>. Se instalaron oficinas de registro de jóvenes en zonas urbanas periféricas con mayor concentración de jóvenes con las características establecidas por el programa. En estos centros se acredita a los beneficiarios del programa luego de aplicar un cuestionario en el que se obtiene información de diversas características socioeconómicas. Este proceso permite reducir el número de personas que no cuentan con los requisitos de acreditación.

### **1.3. Las entidades de capacitación**

ProJoven intenta garantizar la calidad técnica de los cursos de capaci-

tación laboral y su pertinencia, a través de la utilización de mecanismos guiados por la demanda (*demand-driven*), lo que aseguraría el adecuado encuentro entre las necesidades del sector productivo y la oferta de capacitación. En este sentido, el programa opera convocando a ECAPs para que organicen e implementen cursos diseñados en función de los requerimientos del sector empresarial y tomando en cuenta las características del grupo de jóvenes beneficiarios.

Cualquier entidad de capacitación puede formar parte del programa tras pasar por un proceso de precalificación que evalúa su experiencia de capacitación previa, su capacidad de gestión y los recursos humanos con los que cuenta. Una vez que las entidades han sido seleccionadas, pasan a formar parte del RECAP. Solo las entidades debidamente registradas en el RECAP son autorizadas para presentar propuestas de cursos en las licitaciones que el programa convoca<sup>8</sup>.

### **1.4. Los cursos**

Los cursos tienen como objetivo lograr que los jóvenes beneficiarios del programa adquieran habilidades y competencias para desempeñarse en ocupaciones específicas que requieran semicalificación o calificación inicial.

***ProJoven intenta garantizar la calidad técnica de los cursos de capacitación laboral y su pertinencia, a través de la utilización de mecanismos guiados por la demanda***

**Las empresas pagan la subvención a los alumnos durante la fase práctica y coordinan con las entidades de capacitación el contenido de los cursos que se van a dictar para ajustar su pertinencia**

El desarrollo de los cursos implica dos fases: la primera, denominada “Formación Técnica”, se desarrolla en las entidades de capacitación y la segunda, de “Práctica Laboral”, se realiza en las empresas con las cuales las entidades de capacitación han suscrito un compromiso previo<sup>9</sup>.

movilidad y refrigerio, y un seguro médico. En el caso de las mujeres con hijos menores de cinco años, se les otorga un subsidio adicional por cada niño, a fin de promover su participación en el programa.

Luego de la fase lectiva se realizan prácticas laborales en empresas, para lo cual el programa exige a las entidades de capacitación que adjunten “Cartas de Intención” suscritas con empresas, al momento de presentación de las ofertas de cursos. En estas cartas, las empresas expresan su interés en acoger egresados de los cursos en sus instalaciones mediante la suscripción de convenios de formación laboral juvenil. Así, las cartas buscan garantizar que los cursos ofrecidos efectivamente cuenten con demanda en el mercado, así como servir de registro de la esperada coordinación previa efectuada entre ECAPs y empresas res-

La fase de Formación Técnica tiene una duración promedio de tres meses (300 horas como máximo), e involucra el desarrollo de habilidades técnicas específicas, así como la promoción de actitudes y valores indispensables para el trabajo<sup>10</sup>. Durante esta fase, la capacitación es gratuita y el programa otorga a los beneficiarios una subvención mensual para gastos de

154

**Cuadro 1**  
**ProJoven: Resultados generales**  
**de las siete convocatorias del programa**

	Beneficiarios	Entidades de Capacitación	Cursos	Costo directo por beneficiario
Primera	1505	14	75	499.84
Segunda	1857	19	96	613.18
Tercera	2243	23	122	590.86
Cuarta	2671	39	140	510.41
Quinta	3075	43	203	437.86
Sexta	3651	43	171	508.15
Séptima	4222	59	222	n.d.
Acumulado	19224	240	280	526.72

Fuente: Elaboración sobre la base de estadísticas internas de ProJoven.

pecto a los diseños de los cursos<sup>11</sup>. Las empresas pagan la subvención a los alumnos durante la fase práctica y coordinan con las entidades de capacitación el contenido de los cursos que se van a dictar para ajustar su pertinencia. Estas prácticas tienen una duración mínima de tres meses e implican la suscripción de un Convenio de Formación Laboral Juvenil (CFLJ)<sup>12</sup>.

## 2. Resultados del programa

Hasta Diciembre 1998, ProJoven ha realizado siete convocatorias, a través de las cuales ha logrado beneficiar a más de 19 mil jóvenes, tal como se puede apreciar en el Cuadro 1.

Las dos primeras convocatorias se realizaron solo en Lima Metropolitana, extendiéndose luego el programa a la ciudad de Arequipa desde la tercera

convocatoria, a Trujillo a partir de la cuarta, a Chiclayo desde la quinta convocatoria, y finalmente a Cusco y Piura en la sexta.

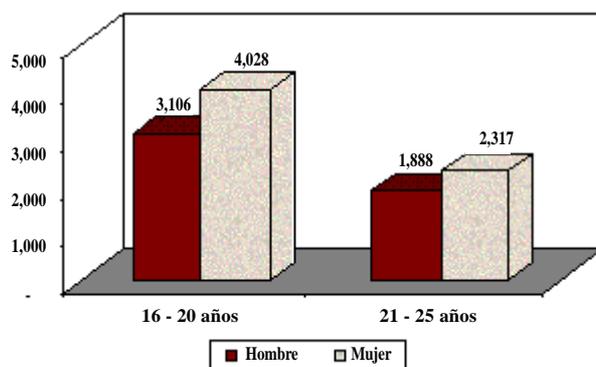
Los costos de este programa son moderados. Capacitar a cada beneficiario implica un costo directo en torno a los 530 dólares por una capacitación que dura aproximadamente 6 meses, es decir, el costo mensual sería inferior a 100 dólares per cápita.

### 2.1. Los beneficiarios

Los beneficiarios de ProJoven provienen de las zonas más deprimidas de las ciudades donde se ha aplicado el programa. La mayor parte de estos jóvenes tiene entre 19 y 20 años de edad. Existe una proporción similar de hombres y mujeres en este programa, y alrededor de una de cada cinco mujeres tenían hijos menores de cinco años.

155

**Gráfico 1**  
**Composición de los jóvenes acreditados, por sexo y edad**  
**(en valores absolutos)**



Fuente: Elaborado sobre la base de estadísticas internas de ProJoven. Actualizado a la quinta convocatoria del programa.

## 2.2. La oferta de capacitación de ProJoven

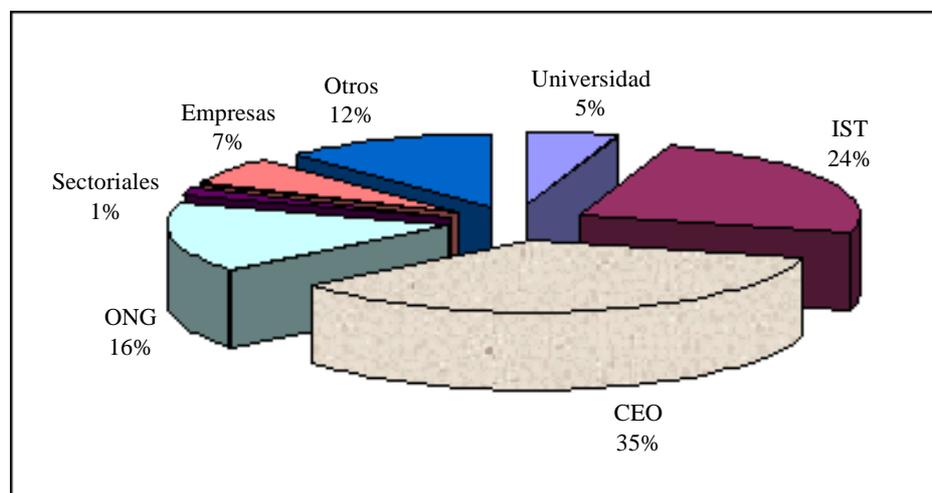
Uno de los objetivos específicos de ProJoven es movilizar a la oferta de capacitación orientándola hacia un modelo más vinculado a las necesidades del mercado. Sin embargo, en este sentido el aporte del programa ha sido discreto, dado el relativamente bajo número de entidades participantes. En vista que ProJoven exige estándares

mínimos de calidad a las ECAPs y muchas entidades pequeñas no cumplen con tal requisito, algunas han optado por conformar consorcios para presentarse a las licitaciones. Esta modalidad ha sido utilizada principalmente por CEOs e ISTs, que representan la mayor proporción de instituciones que se han adjudicado cursos en el programa. También ha sido importante la participación de los Servicios Sectoriales (SSs) y de las ONGs.

Gráfico 2

Entidades de Capacitación que ofrecen los cursos en el programa

156



Fuente: Elaborado sobre la base de estadísticas internas de ProJoven. Actualizado a la quinta convocatoria del programa.

Asimismo, el número de cursos adjudicados por ProJoven a lo largo de las convocatorias efectuadas excede los 900. En el Cuadro 2, se muestra que la concentración ocurre en dos ramas

principales: textiles y confecciones, y mecánica y motores. Esta última empezó a crecer en importancia a partir de la tercera convocatoria. Debe notarse, además, que uno de los factores limi-

tantes para la presentación de cursos a la licitación es lograr concretar compromisos de prácticas con empresas. Así, la concentración de los cursos en

estas dos áreas implica que las entidades de capacitación encuentran más facilidades para conseguir cartas de intención en las empresas de estas ramas.

**Cuadro 2**  
**Cursos adjudicados por convocatoria**

Cursos	1ra Convocatoria		2da Convocatoria		3ra Convocatoria	
	Número	%	Número	%	Número	%
Textiles y Confecciones	30	40.0	53	54.1	68	36.8
Mecánica y Motores	5	6.7	0	0.0	70	37.8
Producción de alimentos	4	5.3	0	0.0	4	2.2
Computación e Informática	4	5.3	4	4.1	10	5.4
Administración y Comercio	4	5.3	8	8.2	1	0.5
Producción Industrial de Impresos	3	4.0	0	0.0	3	1.6
Carpintería Metálica	3	4.0	0	0.0	10	5.4
Madera y Muebles	3	4.0	9	9.2	4	2.2
Mecánica de Producción	2	2.7	7	7.1	0	0.0
Limpieza	2	2.7	3	3.1	3	1.6
Electricidad y Electrónica	2	2.7	1	1.0	0	0.0
Cosmetología	2	2.7	0	0.0	0	0.0
Telefonía y Telecomunicaciones	1	1.3	2	2.0	0	0.0
Educación	1	1.3	0	0.0	1	0.5
Calzado	1	1.3	1	1.0	2	1.1
Hotelería y Afines	0	0.0	3	3.1	2	1.1
Otros	8	10.7	7	7.1	7	3.8
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>	<b>98</b>	<b>100.0</b>	<b>185</b>	

157

Fuente: ProJoven

### 3. Impacto del programa

ProJoven es uno de los pocos programas públicos que ha construido una línea de base y bases de datos que permiten realizar el seguimiento del programa y evaluar su impacto sobre los beneficiarios. Para esto ha diseñado una metodología de evaluación que

compara la situación laboral inicial de los beneficiados, con su situación a los 6 y 12 meses de haber concluido el proceso de capacitación. Esta metodología ha tratado de aislar el efecto del programa sobre las variables que miden el cambio en la situación de los beneficiarios, tales como ingresos, situación laboral y búsqueda de empleo,

**ProJoven es uno de los pocos programas públicos que ha construido una línea de base y bases de datos que permiten realizar el seguimiento del programa y evaluar su impacto sobre los beneficiarios**

158

entre otras. Asimismo, se ha utilizado un grupo de control comparable con el grupo de beneficiarios y los individuos incorporados en cada grupo se eligieron aleatoriamente<sup>13</sup>.

Este proceso se realizó en dos etapas. En la primera, se identificaron las zonas de origen de los integrantes del grupo de beneficiario, así como los jóvenes del grupo control, a través de las mismas variables de decisión que sirvieron para acreditar a los jóvenes beneficiarios. Es decir, se identificaron individuos que potencialmente podrían haber sido acreditados para participar en ProJoven, pero que no se acercaron a los centros de registro del programa. Una vez identificados los potenciales integrantes del grupo de control, se procedió a parearlos uno a uno con los integrantes del grupo de beneficiarios, sobre la base de variables personales, laborales y de capital humano. Estas variables fueron: edad, sexo, nivel educativo, estrato socioeconómico y situación laboral previa al inicio del programa. En el Cuadro 3 se pueden observar la equivalencia entre ambos grupos.

La primera evaluación de impacto se realizó seis meses y doce meses después de finalizada la primera con-

vocatoria, entre octubre de 1997 y abril de 1998 (18 meses después de su inicio), sobre la base de una muestra aleatoria estratificada de beneficiarios con sus respectivos controles. Las siguientes dos secciones muestran los resultados en términos de empleo e ingresos hallados en la primera evaluación de impacto de ProJoven.

### **3.1. Efectos sobre el empleo**

El programa ha permitido que la proporción de ocupados en el grupo de beneficiarios crezca ligeramente más que en el grupo de control. En el caso de los beneficiarios de ProJoven, paralelamente se observa una reducción de la inactividad y del desempleo. En cambio, entre los jóvenes del grupo de control, se observa más inactividad laboral luego del periodo de evaluación aunque también menos desempleo.

Se ha alterado también de modo sustancial la composición de la ocupación. Entre los jóvenes beneficiarios se ha incrementado la proporción de trabajadores asalariados, en mayor medida que el aumento experimentado entre los jóvenes del grupo de control. Esto se debe fundamentalmente a que entre los jóvenes de ProJoven se reduce tanto el empleo por cuenta propia como el trabajo familiar no remunerado. En cambio, en el grupo de control se incrementa el trabajo familiar no remunerado.

**Cuadro 3**  
**Perfil de los beneficiarios y del grupo de control**

	Beneficiarios	Grupo de Control
Edad promedio	19.7	20.0
Género		
Hombres	43.8%	43.8%
Mujeres	56.2%	56.2%
Nivel educativo		
Primaria	1.6%	1.6%
Secundaria incompleta	12.8%	14.1%
Secundaria completa	45.5%	42.3%
Estrato socioeconómico		
C1	4.5%	4.8%
C2	26.3%	37.2%
D1	45.5%	42.3%
D2	23.7%	15.4%
Situación laboral		
Ocupados	54.5%	61.9%
Desocupados	26.4%	14.0%
Inactivos	19.1%	24.1%

Fuente: ProJoven.

159

**Cuadro 4**  
**Impacto del Programa ProJoven sobre el empleo**  
**(en porcentajes)**

	Beneficiarios			Grupo de control		
	Antes	Después de		Antes	Después de	
		6 meses	12 meses		6 meses	12 meses
Ocupados	54.4	64.4	64.2	52.0	61.8	60.8
Trabajadores asalariados	24.5	54.8	56.4	31.5	40.8	42.7
Trabajadores por cuenta propia	11.2	6.6	6.2	18.6	15.3	15.6
Trabajadores no remunerados	18.7	3.0	1.6	1.9	5.7	2.5
Desocupados	26.4	19.1	19.4	30.1	14.0	14.6
Inactivos	19.1	16.4	16.3	17.7	24.1	24.6

Fuente: ProJoven.

### 3.2. Efectos sobre los ingresos

Según el estudio realizado por el equipo de ProJoven, la implementación del programa ha implicado una fuerte variación en los ingresos reales de los beneficiarios. Así, los beneficiarios muestran un incremento de 128% en sus ingresos reales, mientras los jóvenes del grupo de control presentan un incremento de solo 24%. El mayor impacto en términos de ingresos se da en el caso de las mujeres, quienes alcanzan un incremento real de 184%. Así, ProJoven no solo habría contribuido a incrementar la productividad de los beneficiarios, sino que, además, redujo los diferenciales de ingreso por género de las participantes. Antes del programa la diferencia entre hombres y mujeres era de 45% a favor de los primeros; después del programa, las diferencias entre hombres y mujeres se redujeron a 3%. Mientras tanto, para el grupo de control, las diferencias de

ingresos por género, solamente se redujeron de 66% a 30%. Con la finalidad de validar estas conclusiones, ProJoven ha realizado una estimación econométrica de los diferenciales de ingreso corrigiendo sesgos de selección. Se encuentra un efecto positivo y estadísticamente significativo de ProJoven sobre el diferencial de ingresos posterior con respecto a las condiciones previas al programa. Estos resultados están evidentemente asociados con el hecho de haber obtenido los jóvenes empleo después de los cursos de capacitación (condición de ocupado). En general, se encuentra que haber participado en ProJoven aumenta, en promedio, 60% la diferencia de ingresos entre los beneficiarios y el grupo control.

Debe notarse, sin embargo, que una parte del incremento en los ingresos de los beneficiarios respecto del grupo de control se debe a que entre aquellos había una gran proporción de

160

**Cuadro 5**  
**Impacto del Programa ProJoven sobre el empleo**  
**(en porcentajes)**

	Beneficiarios		Grupo de control	
	Antes	Después de 6 meses	Antes	Después de 6 meses
Ingresos reales (índice antes=100)	100.0	228.0	100.0	124.0
Hombre	100.0	201.2	100.0	113.7
Mujer	100.0	284.1	100.0	144.8
Aporte al ingreso del hogar	14.6	32.0	100.0	n.d.

Fuente: ProJoven.

trabajadores familiares no remunerados, que tenían antes del programa un ingreso cero o una propina. En este sentido, evaluaciones posteriores del programa deben mejorar la comparabilidad de los beneficiarios respecto del grupo de control en lo que se refiere al tipo de inserción en el mercado de trabajo.

#### **4. Programa de Capacitación Laboral Juvenil (ProJoven): A modo de balance**

ProJoven fue creado con los fines de mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes pobres y dinamizar el mercado de capacitación en el país. Aunque es posible afirmar que ProJoven ha contribuido efectivamente a mejorar la inserción laboral de sus beneficiarios, sus logros respecto a movilizar al mercado de capacitación han sido más bien discretos, debido al relativamente bajo número de instituciones participantes.

El programa ha tenido un importante impacto sobre el empleo y los ingresos de sus beneficiarios. ProJoven ha permitido que entre los beneficiarios haya una mayor proporción de ocupados respecto al grupo de control, así como una reducción de la inactividad y del desempleo. De igual modo, entre los jóvenes beneficiarios se ha incrementado la proporción de trabajadores asalariados, reduciéndose tanto el empleo por cuenta propia como el trabajo familiar no remunerado. Por

otro lado, respecto a sus ingresos, los beneficiarios muestran un incremento real de 128%, comparado con el 24% experimentado por el grupo de control. Asimismo, la contribución de los jóvenes beneficiarios al ingreso familiar pasó de 15% a 32%, provocando un incremento real del 25% en el ingreso familiar total.

ProJoven también ha tenido un particular efecto a favor de las mujeres participantes. Existe una proporción similar de beneficiarios varones y mujeres, y alrededor de una de cada cinco mujeres tenían hijos menores de cinco años. Más aún, en términos de resultados, el impacto del programa sobre los ingresos se muestra favorable a las mujeres. Así, su incremento real de ingresos alcanzó el 184%, logrando reducir la brecha de ingresos que favorece aún a los hombres, del 45% registrado antes del programa a 3% después de su participación.

Si bien el impacto de ProJoven sobre los beneficiarios parece haber sido muy positivo, cabe preguntarse si será posible mantenerlo si el programa se masifica. Dado que el programa se mantuvo a una escala pequeña, el grado de involucramiento del staff de supervisión y monitoreo fue muy elevado, y se logró verificar de manera muy detallada el estricto cumplimiento de los estándares y exigencias del programa, tanto en la fase lectiva como en la fase práctica. Una expansión es deseable ya sea desde el punto de vista del impacto sobre al empleabilidad

161

de los jóvenes, como desde el punto de vista de sus efectos sobre el mercado de capacitación. Sin embargo, es difícil pensar que, en ese caso, la magnitud de los efectos positivos de ProJoven sea tan grande. ♦

---

## NOTAS

1 Se agradece al equipo de ProJoven, que proporcionó la información presentada en este capítulo.

2 MTPS (1996). Informe Estadístico Mensual, Diciembre.

3 La fase piloto se inició en el segundo semestre de 1996 con el objeto de evaluar la pertinencia del diseño y del funcionamiento del programa, la estructura técnico-organizativa de la unidad coordinadora, los mecanismos de focalización y difusión dirigidos a la población objetivo, los aspectos económicos y financieros, y la adecuación de los instrumentos diseñados para la evaluación de los aspectos técnico-pedagógicos.

4 Para el periodo 1999-2001, ProJoven consiguió el financiamiento del gobierno de Alemania por un monto de 12 millones de marcos, lo que permitirá capacitar a 20 mil jóvenes a escala nacional. A esta cifra habría que agregarle el presupuesto regular del MTPS y los fondos que recientemente ha ganado ProJoven en un concurso privado de proyectos, que permitirá ampliar aún más su cobertura.

5 Matriz de Planificación de ProJoven, 1998.

6 Hacinamiento está definido como la existencia de tres o más personas por habitación.

7 “Focalizar” implica seleccionar a un grupo específico, con características comunes. Gracias a la focalización, la aplicación de algunas políticas tiene mayores efectos que si se aplicara sobre la población en general, lo que permite optimizar los recursos y provoca un impacto per cápita elevado.

8 Una vez que las ofertas propuestas por las entidades pasan el proceso de evaluación, entran a concursar mediante la aplicación de un algoritmo matemático, siendo seleccionadas aquellas ofertas cuyo ratio precio-calidad técnica resulten los más adecuados para el programa.

9 El diseño del currículum de cada curso deberá tomar en cuenta el tipo de habilidades solicitado por las empresas en las que se realicen estas prácticas. Esto permitirá una participación directa del sector productivo y asegurará que la capacitación que se imparta en el Programa sea efectiva y relevante para la obtención de empleo.

162

10 Cabe recordar que el enfoque de las competencias laborales sostiene que es necesario desarrollar no solo la parte cognitiva y física, sino también el campo de la personalidad, de tal forma que el individuo adopte una actitud positiva frente al trabajo y a la capacitación.

11 En la primera convocatoria se presentaron 154 propuestas de cursos a cargo de 30 Entidades de Capacitación (ECAPs). De estas propuestas, 89 aprobaron la revisión de los aspectos formales y pasaron a la etapa de evaluación técnico-pedagógica. Estas propuestas fueron ordenadas en función al puntaje técnico obtenido en su evaluación y precio, decidiéndose finalmente la adjudicación de 75 cursos con los cuales se alcanzó a 1.515 beneficiarios.

12 Como se mencionó antes, un CFLJ permite a la empresa contratar a jóvenes por un periodo de 36 meses como máximo, con una subvención económica mínima equivalente a un salario mínimo vital y la obliga a proveerles un seguro médico contra enfermedades y accidentes.

13 En rigor, se utilizó el método de “*matching comparison*”, que establece la equivalencia inicial entre ambos grupos, a través de un estudio retrospectivo.