

¿Empleo juvenil o reproducción de la pobreza en Venezuela?

Fuenmayor, Nila del Carmen

Lic. en Trabajo Social, Magíster en Intervención Social, experiencia en Organizaciones No Gubernamentales dedicadas al trabajo en Comunidades Indígenas. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa, FCES, Universidad del Zulia. Acreditada por el FONACIT investigadora novel. Docente de la Maestría en Intervención Social.

Gamboa Cáceres, Teresa

Magíster en Evaluación de la Gestión de Empresas Públicas, Candidata a Dra. en Ciencia Política. Miembro del Comité Editor de la Revista Venezolana de Gerencia. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa, FCES, Universidad del Zulia. Investigadora acreditada por el Sistema de Promoción del Investigador. teresa_gamboa@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

América Latina es el reservorio más grande, en cuanto a población en condiciones de desigualdad y exclusión, prevaleciendo dos escenarios que conforman una dualidad estructural: por un lado se encuentra la población que participa en los procesos socio-económicos formales; tal es el caso de la menguada clase media y los obreros, que tienen un salario garantizado, estabilidad y seguridad social inherentes a un empleo típico; y por el otro lado el contingente de la población que conforma el submundo del hambre, la miseria, la inseguridad laboral, el desempleo, es decir, los llamados excluidos; este es el caso de los jóvenes que se encuentran fuera del mercado de trabajo y del sistema educativo formal.

En tal sentido, la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) indica que para el año 1997, la población en edades comprendidas entre 15 y 24 años registra índices de desempleo del 22%. Por otro lado, datos aportados en 1996 por la Fundación Juventud y Cambio (1996) indican que el 59% de los jóvenes entre 15 y 24 años se encuentran al margen del sistema educativo formal; estos jóvenes están más afectados que cualquier ciudadano en otros rangos de edades, porque tienen un bajo nivel de escolaridad y casi una ausencia total de preparación para el trabajo. Tal como afirma Klisberg (2001):

La deserción y la repetición provocadas por las condiciones socioeconómicas del hogar minan a diario la posibilidad de que los sectores pobres completen estudios. Tanto la repitencia como la deserción escolar son muy altos en los estratos inferiores... Mientras que en Europa la brecha de escolaridad entre el 10% más rico y el 10% más pobre es de 2 a 4 años, en América Latina es de 7 años. La desigualdad educativa va a ser un factor muy importante en la inequidad en la posibilidad de conseguir trabajo y en los sueldos que se ganen. Los sectores desfavorecidos van a estar en muy malas condiciones al respecto por su débil carga educativa. La fuerza de

trabajo ocupada de la región según estudios de la CEPAL presenta una marcada estratificación que evidencia un nivel superior del 3% con 15 años de escolaridad, un 20% de nivel intermedio que tiene entre 9 y 12 años de escolaridad, y el 77% restante tiene sólo de 5.5 a 7.3 años de estudios en las ciudades y 2.9 en las zonas rurales.

La pobreza genera un círculo vicioso, porque los jóvenes que provienen de familias pobres se ven forzados a ingresar al mercado de trabajo en forma prematura y por su bajo nivel educativo producto de la deserción escolar, tienen poco que ofrecer, por lo cual terminan engrosando las filas de los desempleados. Cuando logran insertarse en el mercado de trabajo, en la mayoría de los casos, lo hacen en el sector informal, en actividades de pequeña escala, en trabajos precarios en los cuales la relación laboral se caracteriza por muy baja remuneración con salario inferior al mínimo, prolongación de la jornada sin compensación alguna, inestabilidad y ningún tipo de protección social. Por lo tanto, la precarización del empleo es otra característica de la situación de los jóvenes en Venezuela.

El Plan de Empleo Joven en Venezuela se propuso en 1996, durante el gobierno del Dr. Rafael Caldera, tomando en cuenta experiencias de América Latina y otros países del mundo en materia de capacitación en oficios, formación integral y desarrollo humano e inserción laboral (autoempleo, microempresas juveniles, etc.). El Plan de Empleo Joven pretende darle mayor peso a la inserción laboral y en cierto sentido constituye una redefinición del proceso de capacitación laboral que hasta ese momento habían llevado a cabo: a) el Instituto Nacional de Cooperación Educativa –INCE- órgano tradicionalmente responsable de la capacitación laboral en áreas específicas, que sigue funcionando y cuenta con financiamiento público y privado; b) el Ministerio de la Familia (1993) a través del programa “Capacitación Laboral para Jóvenes Desocupados” utilizando ONG’s como entes ejecutores, algunas de origen religioso, entre ellas el Instituto Fe y Alegría. Vale destacar que habitualmente las Escuelas de Fe y Alegría se han caracterizado por una formación de carácter integral, vinculada a *cierta visión del lugar de la persona en la sociedad, la voluntad de transformación social a partir de valores de solidaridad y dignidad del ser humano* (Richer y otros, 2000:467), lo cual explica la inserción en el contexto en el cual actúa la Escuela, así como la mayor relevancia dada a la formación para el trabajo, respecto a otras instituciones.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar la ejecución del Plan de Empleo Joven desarrollado en un Municipio del Estado Zulia, especialmente en lo relativo a posibilidades reales de inserción laboral.

1. DESEMPLEO Y POBREZA: UN CONTEXTO DESALENTADOR PARA LOS JÓVENES

1.1 El mercado de trabajo formal: una esperanza desechada

El mercado de trabajo formal presenta una incapacidad estructural para absorber mano de obra, debido a un creciente desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo, acentuado por el crecimiento demográfico que trae consigo un incremento en la cantidad de población joven que ingresa al mercado laboral. En este sentido, Zambrano (1999:19) plantea que: “Mientras la población total ha crecido a un promedio de 2.5% anual durante los últimos 20 años, el crecimiento de la población económicamente activa (PEA) ha sido del 3.8% lo que equivale a 369 mil nuevos trabajadores para 1998 ingresando en promedio al mercado de trabajo cada año...”

La crisis económica ha incidido de manera drástica en la situación laboral del país, debido a la contracción de los diferentes sectores económicos. Según datos de la evolución del desempleo por sexo de la Oficina Central de Estadística e Informática durante el período 1994-2000 se evidencia el incremento aproximado de un 50% del desempleo para los hombres, mientras para las mujeres llega casi a duplicarse, aunque con una ligera mejoría para el último año en ambos casos. Esta situación es grave si se considera el frecuente rol de la mujer como jefe de hogar.

Según el Consejo Zuliano de Planificación y Coordinación (CONZUPLAN, 2000), para 1992 el porcentaje de la fuerza laboral desocupada alcanzaba el 6%; para el año 2000 esta cifra se había elevado a 16%, sin considerar la percepción generalizada sobre la subestimación de este tipo de datos por parte de los organismos públicos. Además, la fuerza laboral zuliana es joven; el 74% se encuentra entre 15 y 44 años, la mayor proporción de desocupados (29%) está en el segmento de 15 a 24 años; este porcentaje es mucho mayor a la desocupación de adultos (22%), lo cual refuerza la tesis de la vulnerabilidad extrema de la población joven.

Por otra parte, en el marco de una investigación sobre el mercado laboral venezolano y las posibilidades de incorporación de jóvenes, se realizó una entrevista a un directivo de la Cámara de Comercio del Estado Zulia (1999). Según su opinión el sector Industrial se contrajo de manera drástica, lo cual influyó en la reducción de la nómina de trabajadores y lo mismo sucedió en el sector de la construcción. Si se toma en consideración que este sector absorbe la mayor cantidad de personal semicalificado, en el cual se incluyen muchos jóvenes, el problema resulta más grave.

1.2 Avances tecnológicos: efectos perversos para el empleo

En los últimos años ha surgido un nuevo paradigma tecno-económico fundamentado en el uso de la información, perfilándose como sustituto del modelo intensivo en el uso de mano de obra que se mantuvo indemne desde principios del siglo pasado y que alcanzó su mayor auge después de la segunda guerra mundial. Lacabana y Mercado (1997: 77) explican que: “... En el origen mismo del surgimiento de este nuevo paradigma se verifica

una nueva revolución tecnológica centrada en el uso de la microelectrónica. La misma ha modificado en forma sustancial muchos modos de producción. De esta forma, hoy resulta hasta familiar observar líneas completas de producción compuestas por robots, incluso en empresas de algunos países en vías de desarrollo”.

La automatización de la producción no es exclusiva de los países desarrollados, y a mediano y largo plazo la misma se irá transformando en un problema complejo que afectará directamente a los países en vías de desarrollo, puesto que para poder competir en el siglo XXI, serán necesarias instalaciones modernas, altamente automatizadas, tal como afirma Aranda (1997: 29) “...el desarrollo de la imbricación entre la computación, la informática, la televisión, el audio y la robótica, están conduciendo a una nueva revolución en la producción y en la organización de las empresas y en casi todos los aspectos de la vida humana. Por otra parte, dicha revolución irá dejando obsoleto gran parte del actual parque industrial de empresas y países y será necesario renovarlo. Al mismo tiempo creará nuevos bienes de consumo que, a su turno, dejarán obsoletos a muchos de los bienes de consumo durables existentes e impulsarán a los individuos y a las familias a adquirir los nuevos; este proceso conlleva a la destrucción de empleos...”

Rifkin alerta sobre los peligros subyacentes de la tecnología sobre el trabajo; de allí que base sus planteamientos en la idea de “El fin del trabajo” título de su libro sobre el tema. Dentro de sus argumentos resaltan los siguientes:

- El trabajador más barato del mundo, no será tan barato como la tecnología que va a reemplazarlo.
- Si la era industrial produjo 1000 millones de desempleados con mano de obra masiva, ¿qué ocurrirá cuándo pasemos a 11000 millones de habitantes con mano de obra selecta? Posiblemente la mayoría de las personas no hagan falta en el mercado de trabajo.
- Si con la tecnología actual el 75% de todos los puestos de trabajo del mundo pueden ser reemplazados ¿qué oportunidades tendrá la población económicamente activa que intente ingresar por primera vez al mercado de trabajo?
- El objetivo de las empresas es llegar a una organización horizontal; con un personal directivo reducido, el personal técnico clave en el medio y una mínima base de fuerza de trabajo.

En general, hay una marcada tendencia hacia la incorporación de tecnología que sustituye la mano de obra, como consecuencia de la necesidad de estar en sintonía con los cambios que se producen en el mundo. Las nuevas tecnologías a la vez que flexibilizan el proceso productivo, reducen los costos laborales de producción, debido a que se tiende a dedicar menos tiempo a la elaboración de productos. Por ejemplo, en cinco casos de empresas metalmecánicas del Estado Zulia, se pudo constatar que hace menos de diez años trabajaban en tres turnos con cuatro (4) trabajadores en cada horario (diurno, vespertino y nocturno) y con la incorporación de maquinarias de mayor tecnología, para el momento de la investigación sólo se trabajaba un turno con cuatro (4) trabajadores; obviamente, ya no se requiere el trabajo de ocho personas, consideradas mano de obra “sobrante” la cual tuvo

que ser despedida. Esto ocurre sobre todo en los casos de operarios de maquinarias, que son personal semicalificado, lo cual nos lleva al problema de la capacitación para el trabajo.

Es evidente que, como afirman Lacabana y Mercado (1997: 79), "... la aceleración del cambio tecnológico está generando en la mayoría de los países importantes transformaciones, tanto en la estructura organizacional del trabajo como en sus perfiles y calificaciones. La conjunción de este proceso con la adopción de nuevas formas de organización y gestión de los recursos humanos, denominadas eufemísticamente por algunos como tecnologías sociales, persiguen, en muchos casos, reducir el volumen del empleo, generando un proceso de exclusión social creciente y cada vez más preocupante".

Este proceso de exclusión se profundiza diariamente, porque a medida que avanza la tecnología, las empresas se vuelven más exigentes y selectivas al momento de incorporar nuevo personal. Como afirma Gamus (1997:55) "para desempeñarse en las nuevas organizaciones, el trabajador tiene que poseer a la vez que calificaciones diferentes al pasado, nuevas actitudes y comportamientos de los que dependerá su estabilidad laboral ante los continuos cambios técnico-organizativos". Además, todo indica como plantea Aranda (1997:2) que "La sociedad del conocimiento probablemente privilegiará, junto a los accionistas que tengan el control de las empresas, a los gerentes de esas empresas, a los dirigentes políticos del más alto nivel, a los científicos encargados del diseño de los equipos de punta, a aquel personal encargado de inventar los nuevos métodos de gerencia, de producción y de control de las fábricas que utilicen los equipos de punta y que hagan cada vez más eficientes las combinaciones de equipos".

Los planteamientos anteriores coinciden con los resultados obtenidos en catorce (14) entrevistas a gerentes de recursos humanos de empresas metalmecánicas y de servicios ubicadas en el Estado Zulia; el 86 % de los entrevistados consideran que en los próximos años no contratarán secretarías, recepcionistas y operadores de maquinarias y equipos, porque estos se ubicarán en el área de empleos marginales innecesarios, sustituidos en su mayoría por los avances en informática; el mismo porcentaje de gerentes opina que un aumento significativo de la producción en empresas no implicará contratación de mano de obra; al contrario, sus empresas disminuirán la nómina de trabajadores.

1.3. Educación y oportunidades laborales

Según Guevara (1999) la educación es una variable importante al momento de analizar la tasa de desocupación; muchos estudios afirman que "mientras mayor es el nivel educativo de la población, más fácil será su inserción en el mercado de trabajo...". Además el autor indica que durante la década 1982-1992 los salarios reales de los trabajadores venezolanos disminuyeron según lo expresado en la Tabla 1. Esta caída del salario real estuvo acompañada por una disminución significativa de las tasas de culminación escolar. Los datos de Guevara sugieren menor deterioro del ingreso real para el nivel menos alfabetizado, lo cual incide en el desinterés por la educación ¿qué sentido tiene para los pobres enviar los hijos a estudiar si ello no se reflejará en sus ingresos futuros?

Tabla Nro. 1
Relación entre Nivel Educativo e Ingresos
en Venezuela 1982 – 1992

Años de Escolaridad	% de Disminución del Salario
0 – 3	28%
4 – 6	39%
7 –10	44%
> 11	40%

Fuente: Elaboración propia a partir de Guevara (1999)

Sin embargo, según datos aportados por la Dirección de Estadística e Investigación de la OCEI (1999) la población económicamente activa del Zulia ha mejorado su perfil educativo; la población analfabeta disminuyó de 48% en 1961 al comienzo del período democrático, a menos del 6% en 1998, aunque sigue siendo alta para un país con tantas potencialidades como el nuestro; la PEA con educación superior (técnica y universitaria) llega a 10% en 1998.

Es innegable que nuestra fuerza de trabajo ha mejorado su formación con respecto a décadas anteriores, pero también debe considerarse que hay nuevas expresiones de analfabetismo. Según Kliskberg (2001) “una nueva forma de desigualdad está surgiendo de las posibilidades totalmente diferenciadas de acceso al mundo de la informática y la Internet. La gran mayoría de la población no tiene los medios ni la educación para conectarse con el mismo. Forma parte así de una nueva categoría de analfabetismo, el analfabetismo cibernético”.

El mercado laboral moderno exige habilidades y destrezas que superan de manera acentuada las habilidades tradicionales; para no ser considerados analfabetas funcionales en la sociedad actual, se requiere un mínimo de 10 años de estudios, un manejo de la informática y algún idioma adicional. Por lo tanto es preciso renovar profundamente la capacitación para el trabajo, utilizando los recursos de las mismas instituciones educativas; la formación laboral no puede estar al margen del sistema escolar; la educación formal e informal, deben constituirse en dos vertientes de una misma propuesta. Si esto no sucede se seguirá capacitando fuerza de trabajo sin esperanzas de un retorno social favorable al individuo y a la sociedad.

Ahora bien, existe la percepción generalizada de que los zulianos en particular y los venezolanos en general no se están preparando en áreas competitivas de la economía mundial. Según CONZUPLAN (2000) las áreas de estudio con mayor demanda en el país son: Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería, Arquitectura y Educación. Existe un marcado excedente de profesionales no requeridos por la economía de la región y al mismo tiempo existe un déficit considerable de mano de obra en áreas técnicas, indispensable en el

proceso de reactivación de la economía. Una de las quejas más frecuentes de las empresas metalmecánicas entrevistadas, se refiere a la ausencia de trabajadores técnicamente capacitados en Venezuela y sobre todo en la región zuliana, lo cual obliga a contratar personal extranjero, principalmente colombianos, en oficios de fresadores, torneros, ajustadores mecánicos, etc.

Las exigencias cada vez mayores de calificación que se hacen a quienes aspiran ingresar al sector formal de la economía, profundizan el problema distributivo por las diferencias entre trabajadores capacitados y no capacitados y ubican a los jóvenes en situación de pobreza y con escasa preparación, en el contexto de un futuro incierto y sin oportunidades de superar sus condiciones de vida, por medio del trabajo productivo.

Sin embargo, según la OCEI (1999) los sectores que emplean el 48% de fuerza de trabajo en la región zuliana son el comercio, los servicios y la construcción, los cuales requieren grandes contingentes de mano de obra sin calificación, con salarios precarios. Esta es una mala noticia, porque son las oportunidades de trabajo disponibles para los jóvenes.

2. LA POBLACIÓN JUVENIL DESOCUPADA: UNA VERSIÓN PELIGROSA DE LA EXCLUSIÓN

El desempleo juvenil es un fenómeno que no puede ser aislado del contexto económico y social, dentro del cual se manifiesta. En este caso se asume el desempleo juvenil como una dimensión de la pobreza, condicionada por variables socio-económicas que mantienen entrelazado el empleo y la pobreza, en un círculo de interdependencia revirtiéndose uno en otro.

Generalmente son considerados pobres quienes carecen de un ingreso que les permita satisfacer las necesidades básicas materiales, o tengan un ingreso mínimo que merma las posibilidades de obtener un nivel de vida satisfactorio. Este concepto resulta reduccionista, porque la pobreza no es sólo un problema de ingresos; en tal sentido, la situación de los jóvenes en América Latina ha sido considerada como de “ausencia de futuro”, “un futuro de desempleo o subempleo; una educación de baja calidad y escasa pertinencia; menguadas y poco atractivas opciones de participación política, y una sociedad sin un modelo claro de futuro en el cual insertarse” (SELA; 1995:3). La situación es grave, “especialmente en materia de distribución de ingresos, porcentaje en situación de pobreza (que en varios países alcanza a más de la mitad del total de jóvenes),... participación social y política, etc.” (Cinterfor/OEA; 1995:5) Los grupos más afectados son los que habitan en sectores populares urbanos.

La exclusión está relacionada con las condiciones de pobreza que dificultan el acceso al mercado laboral. De manera tal que existe una clara desigualdad, como lo afirma Tokman (1996:5), entre “los hijos que vienen de los hogares pobres comparados con aquellos con los cuales eventualmente tendrán que competir en el mercado de trabajo, que son los que vienen de hogares más ricos”.

Los jóvenes se sitúan en una doble desventaja, puesto que por su misma situación de pobreza, se ven obligados a abandonar el Sistema Educativo Formal e ingresar al mercado laboral. Pero, producto de la baja escolaridad, en el mejor de los casos, terminan empleados en trabajos precarios, con una gran inestabilidad laboral, lo cual reproduce sus condiciones de pobreza. Por otro lado, los procesos de capacitación como el que analizamos más adelante deben adaptarse a una población juvenil desertora del sistema educativo formal, analfabeta o analfabeta funcional y con frecuencia preparan a los jóvenes en oficios que hacen énfasis en destrezas manuales, sin tomar en cuenta las necesidades del mercado de trabajo en cuanto a avances tecnológicos, que exigen capacitación técnica especializada; he allí la contradicción con el mercado de trabajo que exige cada vez más, personal joven altamente capacitado, adaptable a diversos procesos productivos y tipos de tecnología, y con cierto nivel de innovación y creatividad.

Los jóvenes desocupados, provenientes de hogares en condiciones de miseria, social y económicamente excluidos, debido a su frustración y falta de alternativas, se transforman en un peligro para la sociedad, por el consumo de drogas, el tabaquismo, el alcoholismo y sobre todo por el riesgo de recurrir a la delincuencia y la violencia. Desde 1988 Paramio entre otros, considera que los desempleados constituyen una amenaza potencial de “delincuencia y descomposición social; ...dándoles trabajo habría menos marginalidad, menos drogodependencia, menos inseguridad ciudadana...”.

Según datos aportados por el Ministerio de la Familia en 1993 el 26,5% de jóvenes no estudiaban ni trabajaban y se produce un incremento del 59% entre 1993 y 1994 de infracciones cometidas por menores de 17 años, en este mismo periodo el INAM registra un aumento de 54% de homicidios cometidos por menores de 17 años. En este sentido las diferentes actividades delictivas que llevan a cabo los jóvenes van desde el robo, el consumo y tráfico de drogas hasta el homicidio, tal y como lo plantea Sanjuán (2000: 8) “La intensidad con que ocurren estos hechos puede ser el reflejo de un fenómeno más profundo que meras conductas antisociales. Parece útil reflexionar acerca de la contradicción que pervive en las sociedades de hoy: expansión de la pobreza frente a una persistente incitación a consumir bienes y servicios por lo general no esenciales... la brecha entre querer y poder adquirir puede ser el resultado de conductas que lesionan la sociedad”. La cantidad de jóvenes protagonistas de hechos de violencia es incalculable; en la mayoría de los casos con resultados fatales. De allí que la cultura de la violencia se reproduce en un medio donde la población juvenil arremete y es agredida en la sociedad del caos.

Sanjuán (2000:34) indica que: las expresiones de violencia juvenil; tienen dos vertientes, por un lado la violencia instrumental dirigida a la obtención de un bien o a la defensa de un territorio; por el otro, la violencia sin un fin determinado, con contenido simbólico, desplegada para preservar espacios de identidad altamente significativos para la sobrevivencia, en lugares fuertemente divididos como consecuencia del funcionamiento de una sociedad disgregada

3. LA RESPUESTA OFICIAL: EL PLAN DE EMPLEO JOVEN EJECUTADO POR ONG'S

El Plan de Empleo Joven se diseñó bajo un esquema general propuesto para América Latina por el BID y comenzó a ejecutarse durante el segundo gobierno del presidente Rafael Caldera. Registrado en la Gaceta Oficial N° 35598 del 29 de abril de 1996, se estableció como un programa especial transitorio cuya coordinación, supervisión y control fue adjudicada al ministerio de Estado para asuntos relacionados con la juventud; los recursos para financiar el programa fueron imputados al presupuesto de gastos del Ministerio de la Familia.

El Plan de Empleo Joven, tuvo como propósito atender a un segmento de la población joven sometido a una doble exclusión, puesto que se encuentra fuera del sistema educativo formal y del sector laboral. Es decir, a jóvenes expuestos a los efectos combinados de la pobreza. La misión declarada de este plan fue articular esfuerzos interinstitucionales para generar respuestas pertinentes, ajustadas a las necesidades de atención, en materia de empleo y capacitación de la población juvenil, con la finalidad de crear condiciones sociales que posibiliten un desarrollo integral del joven como trabajador y ciudadano con derecho a participar en la dinámica económica y social de Venezuela (FJC, 1996).

El Plan propuso como principios rectores la integralidad, la incorporación socio productiva del joven, la flexibilidad, la descentralización y la participación de los actores locales. Los dos primeros principios se refieren a la capacitación, que no debe reducirse al entrenamiento para el trabajo, sino atender a la formación del joven desde una perspectiva holística; además, el proceso debe crear las condiciones para que el joven logre insertarse social y laboralmente en forma exitosa.

Los tres últimos principios, se refieren al modelo organizativo que se pretende aplicar en la ejecución del plan: flexibilidad, descentralización y participación; a todos ellos subyace el traslado de responsabilidades del Estado a la sociedad civil organizada (ONG'S), que expresa una tendencia modernizadora; esta implica la modificación de los criterios de asignación de responsabilidades de gestión pública, estableciendo una nueva división social del trabajo: los organismos centrales del Estado conservan la decisión inicial, pero delegan en el sector privado, en el Tercer Sector o en agencias públicas sometidas a la competencia con el sector privado, la ejecución, así como el margen de decisión implícito en todo proceso de ejecución de políticas¹.

Esta modalidad de ejecución del Plan de Empleo Joven delegada en ONG's² garantiza en principio que no se incrementará la nómina pública, así como flexibilidad en la

¹ Dicho margen de decisión eventualmente puede ser muy amplio, tal como lo discuten Pressman y Wildavsky (1998) en su obra *Implementación: Cómo grandes expectativas concebidas en Washington se frustran en Oakland*.

² Entre las ONG's que participaron en la ejecución del Plan de Empleo Joven en el Estado Zulia se encuentran: el Equipo de Comunicación, Educación y Desarrollo Popular RETRUQUE; LA Fundación Padres y Amigos de Adolescentes y Adultos con Retardo Mental, FUNPARM; el Equipo de Formación, Información

contratación del personal que ejecuta el plan. Sin embargo, la Fundación Juventud y Cambio aplicó principios centralistas y clientelares propios del modelo burocrático de la administración pública, lo cual se evidencia en la elevada nómina adscrita a la Fundación en su sede central de Caracas, cuya intervención en la ejecución del Plan es indirecta. Además, el diseño del plan y la selección de las ONG'S que llevan a cabo los proyectos de capacitación, se realizaron en forma totalmente centralizada, siguiendo directrices y lineamientos rígidos impuestos por el Plan.

El único elemento de participación local radica en el diseño de los proyectos concretos a ejecutar, los cuales son propuestos por las ONG's a su buen juicio y criterio, dependiendo de los recursos disponibles, del grado de compromiso social, sentido de responsabilidad y honestidad. Es factible la existencia de proyectos "fantasmas", puesto que en el lapso objeto de estudio las exigencias de rendición de cuentas y la supervisión de la ejecución fueron muy débiles, reduciéndose a la verificación de facturas que respalden los gastos, sin comprobar que la capacitación e inserción realmente se estuvieran realizando en los términos propuestos.

Las grandes líneas de acción del Plan de Empleo Joven se dirigen hacia la formación del joven y el fomento del empleo juvenil. Es decir, las ONG's deberían actuar como ente capacitador y como agencia de empleo.

En el caso de estudio, el Plan de empleo Joven en el Municipio Jesús Enrique Lossada fue ejecutado en el período 1996–1998 por la asociación Civil para la Educación y Capacitación Integral de las Comunidades (ACECIC); se trata de una asociación sin fines de lucro, fundada en 1994 por iniciativa de un equipo interdisciplinario (trabajadores sociales, educadores, zootecnistas, agrónomos, sociólogos), con el fin de incidir de manera efectiva en la solución de los problemas sociales del Municipio Jesús Enrique Lossada.

La ONG ACECIC ha realizado varios proyectos comunitarios, que crearon condiciones para el abordaje del Plan de Empleo Joven. Entre estos proyectos se encuentran el Plan de Inducción Educativa para los niños Indígenas entre 6 y 14 años durante el periodo 1994–2001, en el cual se brindó atención integral a niños indígenas en condiciones de pobreza extrema, especialmente en las siguientes áreas: a) Salud y nutrición; b) nivelación educativa para reinserción escolar c) introducción a la cultura del trabajo agropecuario; d) juegos, talleres de creatividad y visitas culturales, etc.; e) reforzamiento de la identidad cultural; f) atención individualizada y familiar; g) charlas educativas a familiares y otros miembros de la etnia.

El principal logro de la experiencia de inserción escolar de niños indígenas, fue la articulación de la ONG con los centros educativos, para lograr la inserción escolar. Este proyecto contó en distintos momentos con el apoyo financiero o logístico del Ministerio de la Familia, la Gobernación del Estado Zulia, la Alcaldía del Municipio Jesús Enrique Lossada, el Fondo de Inversión Social de Venezuela- Banco Interamericano de Desarrollo, Instituciones Educativas de la Zona, etc.

ACECIC también llevó a cabo proyectos de capacitación laboral para jóvenes desocupados de las comunidades campesinas, gracias a un convenio con el Ministerio de la Familia (1995-1996) y posteriormente con la Fundación Juventud y Cambio, adscrita al Ministerio para Asuntos de Estado Relacionados con la Juventud (1996-1998), siendo esta última experiencia objeto de análisis del presente trabajo. De igual manera la ONG estableció relaciones con el Instituto Radiofónico Fe y Alegría (IRFA), con la finalidad de reinsertar en el ámbito escolar a los jóvenes capacitados por esta institución; este objetivo se vio obstaculizado por la falta de sincronía entre los dos procesos educativos.

La experiencia de ACECIC demuestra la posibilidad de construir alternativas de acción social que respondan a las especificidades de cada localidad; pero ellas tienen un carácter muy puntual, sin lograr impacto significativo en el desarrollo local, especialmente por su carácter focalizado y por la falta de continuidad, a causa del financiamiento. En las siguientes secciones analizaremos los aspectos relacionados con desarrollo humano, capacitación en oficios e inserción laboral, en la ejecución del Plan de Empleo Joven en el Municipio Jesús Enrique Losada, correspondientes a la experiencia realizada durante 1996-1998.

3.1 El Plan de Formación en Desarrollo Humano

La capacitación total propuesta por el Plan de Empleo Joven tenía una duración, según lo establecido en el Plan, entre 350 horas y 600 horas incluyendo desarrollo humano, capacitación en oficios orientación laboral y pasantías. Los cursos ofrecidos por las diferentes ONG's siguiendo los lineamientos del Plan; oscilaban entre 350 y 600 horas; a la capacitación técnica instrumental se le asignó un 50% de las horas totales previstas, 25% a desarrollo humano y 25% a orientación laboral para facilitar la inserción socio productiva.

La formación en desarrollo humano es una propuesta del Plan de Empleo Joven, fundamentada en una metodología de conducción grupal autorregulada, que busca la participación activa de los miembros de un grupo; es un método para organizar grupos y se basa en la comunicación con retroalimentación, liderazgo situacional rotativo, y relación grupal de igual a igual con auto conducción (FJC, 1996). Esta metodología fue compartida con todos los instructores, inclusive los que se encargaban de formar al joven en el área instrumental de la especialidad laboral.

El objetivo fundamental de las actividades de desarrollo humano era lograr que los jóvenes se conocieran a sí mismos como personas, para luego construir su proyecto de vida a partir de aspectos personales, familiares, perspectivas y metas sobre el empleo, etc. Otro elemento de importancia es que busca desarrollar el sentido humanitario del joven para rescatar los valores de solidaridad, cooperativismo, honestidad, trabajo en equipo, compañerismo, lo cual debe aplicar dentro del grupo de estudio al cual pertenece. El enfoque teórico que sirvió de fundamentación a las actividades de desarrollo humano, es humanista, donde el aprendizaje, como lo define Trosino (1998:19) “ se obtiene a través de la dirección muy estrecha del facilitador... las formas de dirigir este aprendizaje es por medio del auto descubrimiento y el aprendizaje significativo autodirigido”. Se le da

relevancia al ser humano más que a la simple acumulación de conocimientos, lo aprendido debe tener utilidad en las prácticas cotidianas, en el grupo donde están recibiendo la capacitación, en el contexto familiar, en el ámbito comunitario y el futuro contexto laboral.

El desarrollo humano tal como lo concebía el Plan de Empleo joven debía estar articulado al proceso de capacitación en oficios; por ello previo al inicio de las clases el instructor realizaba un taller de desarrollo humano para ser aplicado en las actividades teóricas y prácticas. La ONG se preocupó porque los instructores de oficios conocieran esta metodología. El propósito era que el instructor la aplicara de manera flexible, adaptándola a las vivencias cotidianas del joven. Sin embargo, se pudo constatar que los instructores no la asumieron; iban directamente a la capacitación en el oficio y dejaban de lado el desarrollo humano; por lo tanto los jóvenes las veían como actividades separadas, dándoles menor importancia, por lo cual fue necesario establecer la asistencia obligatoria a las mismas como requisito de aprobación del curso general.

Como parte de las actividades de desarrollo humano se realizaron talleres sobre drogas, sexualidad, proyecto de vida y familia, factores de riesgos y factores de protección; los factores de riesgo son las situaciones que se pueden presentar en la vida del joven en el ámbito personal, social laboral y comunitario. Los factores de protección son condiciones o situaciones que pueden favorecer al joven. Un factor de riesgo para el joven podría ser la inasistencia al curso por carecer de dinero para el pasaje; un factor de protección era la gratuidad del curso, la entrega de los útiles escolares, la asignación de una beca (de 8000 bolívares).

La metodología de desarrollo humano, “desbloquea” al joven porque le permite exponer sus inquietudes, las vivencias de la niñez y de la adolescencia, sus problemas familiares y personales; aspectos positivos y negativos de esas experiencias vividas; puede compartir con otros en confianza las limitaciones de su vida, cómo lo afectan y cómo pretende superarlas. La metodología de desarrollo humano contiene los siguientes momentos:

1. **Iniciemos la aventura de aprender haciendo:** presentación del programa, chequeo de expectativas, reglas del juego, integración y compromiso.
2. **Construyo mi proyecto de vida:** trabajo en equipo, liderazgo, actitud emprendedora, autoconocimiento, autoconcepto sano (para lograr en el joven una opinión favorable sobre si mismo) comunicación, toma de decisiones, valores y proyecto de vida
3. **Acompañemos al joven en la aventura de aprender haciendo:** Inducción, procesos grupales, comunicación, liderazgo, valores, factores de riesgo y protección.
4. **Cultivemos esperanzas para la vida,** conformado por cuatro talleres: Problemática de las drogas, el joven y la sexualidad; la violencia y la construcción de la paz.
5. **Compartamos la experiencia de facilitar los procesos de aprendizaje:** reforzamiento del proyecto de vida, detección de jóvenes emprendedores, manejo de situaciones de riesgo, desarrollo de habilidades y destrezas para el trabajo y orientación personalizada.

6. **Emprendamos el camino del empleo:** Pertinencia de la capacitación para el empleo, cultura del trabajo, búsqueda dirigida de empleo (elaboración de currículo, entrevistas, cómo llenar una planilla de solicitud de empleo, etc) y formas asociativas: cooperativas, microempresas, autoempleo, etc.

Por otra parte, la ONG ejecutora del Plan, consciente de los problemas del medio en que el joven se desenvuelve, consideró prioritario para el desarrollo humano, incluir el abordaje del contexto familiar y ofrecer atención individualizada al joven; esto contribuye directamente a los fines de la capacitación del joven, ya que atender los problemas familiares y contar con el apoyo familiar, disminuyen la deserción; la experiencia demostró que cuando el joven es visitado en su hogar se siente comprometido con su capacitación; por ello, si está faltando a las actividades del curso, se deben conocer las razones de su inasistencia. Se pudo comprobar que para el participante era relevante que los miembros de la organización se preocuparan por él: lo visitaban en su casa, y conversaban con su familia sobre los problemas cotidianos, hasta detectar la razones del ausentismo del joven. De esta forma lo motivaban para su reincorporación al curso, obteniendo resultados exitosos.

3.2 Capacitación en Oficios

Entre las áreas de actividad incluidas en las propuestas de ONG's a la Fundación Juventud y Cambio se encuentran cursos de: contabilidad y computación, albañilería, panadería, piñatería, plomería y reparación de medidores de agua, cultivo en barbacoas, producción avícola, electricidad, tornero, auxiliar de preescolar, charcutería, peluquería, reparación de carburadores, corte y costura, elaboración de ropa íntima, etc.

La capacitación laboral en el caso de estudio estuvo dirigida a cría y manejo de pollos de engorde, producción de hortalizas en barbacoas, plomería doméstica y reparación de medidores de agua, cuya selección se realizó de acuerdo a las potencialidades económicas de la zona); estas experiencias se desarrollan en la siguiente sección. El adiestramiento fue desarrollado por un instructor de oficios, quien presentaba un programa de formación que fue evaluado por la ONG ejecutora; el programa contempla aspectos teóricos y prácticos, la teoría se desarrollaba en salones de clases de las escuelas públicas del Municipio y la práctica en instalaciones facilitadas para tal fin: escuelas, empresas, granjas, etc. de la zona, cuya colaboración fue gestionada por la ONG.

Las limitaciones del proceso de capacitación se corresponden con las expuestas por Trosino (1998: 31) para México, a pesar de las diferencias de los contextos analizados:

- a. Los instructores de oficios carecen de preparación pedagógica
- b. Los instructores de oficios realizan un trabajo a cambio de una remuneración, no hay compromiso ni sensibilidad social hacia la problemática juvenil
- c. Los participantes están desmotivados hacia el proceso de capacitación; los jóvenes son desocupados y desertores del sistema educativo formal, por lo cual regresar a las aulas es una carga pesada y de difícil adaptación

- d. Los programas de capacitación responden a las características del oficio y a las condiciones del instructor, que en la mayoría de los casos tiene dificultades de lectura, escritura y matemáticas básicas
- e. La capacitación en un oficio no hace milagros; por sí sola no resuelve el problema estructural de la pobreza, del desempleo, etc.

Trosino (1998) además considera que los procesos de capacitación son de baja calidad. Sin embargo, en la experiencia estudiada se realizó un esfuerzo en cuanto a: a) la selección de oficios vinculados al potencial económico de la región; b) una rigurosa selección de los instructores, para constatar el dominio del oficio y explorar su potencial para actuar como capacitadores de jóvenes; c) la reelaboración del programa de formación a partir de la propuesta inicial elaborada por los instructores; d) relación sistemática de los facilitadores de desarrollo humano con los instructores de oficio para hacerle seguimiento al proceso, orientarlos y proponer los correctivos necesarios.

3.3 Orientación Laboral e Inserción socio – productiva

El Plan de Empleo Joven contempla un área de orientación laboral, que es asumida por el facilitador de desarrollo humano y a la cual se le denomina “emprendamos el camino del empleo”; comprende: a) conocimiento básico sobre el oficio que puede ser desempeñado por el joven; b) el mercado laboral y las diferentes formas de insertarse en el mismo; b) la búsqueda de trabajo como empleo directo en una empresa, elaboración de currículum, métodos de selección de personal; c) autoempleo y microempresas, con énfasis en la información acerca de las entidades públicas y no gubernamentales que ofrecen asesoramiento, asistencia técnica y financiamiento para desarrollar actividades micro empresariales; d) conocimientos básicos sobre la legislación laboral tomando en consideración los derechos, deberes y normas; y e) la ética del trabajo, especialmente la responsabilidad y la disciplina.

La pasantía prevista en el Plan es considerada de gran importancia como preámbulo a la inserción laboral, porque permite incorporar al estudiante al campo de trabajo, en circunstancias que reducen posibles temores frente a la experiencia laboral; además, constituyen una posibilidad de contrastar los conocimientos adquiridos, que en ocasiones son insuficientes o no coinciden con la práctica; por ello la pasantía permite superar barreras y adaptarse al ambiente laboral.

Por otra parte, para la Fundación Juventud y Cambio (1997: 12) la pasantía “constituye uno de los mecanismos para poner al joven en contacto con la realidad de trabajo” y es definida considerando los siguientes criterios: a) ubicación del joven en una empresa, institución o unidad productiva donde se desempeñe en el área y oficio en el cual se capacitó, b) desempeño práctico del oficio en un entorno laboral real y con exigencias precisas, c) acompañamiento por un tutor ocupacional que pertenezca a la empresa, con el fin de que le ofrezca ayuda y apoyo al pasante durante su estadía en la empresa.

En el caso de ACECIC las pasantías se realizaron directamente en las empresas con las cuales se estableció relaciones y se logró un compromiso escrito. Este fue más que un

acercamiento una experiencia directa con la complejidad del ambiente laboral. En el caso de la capacitación en producción avícola, el coordinador de pasantías designado por la ONG coordinaba con la empresa productora de pollos, la ubicación del joven de acuerdo al área de capacitación; la empresa designó un tutor para cada grupo de jóvenes, el cual lo orientaba y evaluaba su desempeño. Se debe destacar que todos los jóvenes hicieron pasantías. El proceso fue exitoso, puesto que la mayoría de los tutores empresariales estuvieron satisfechos con el trabajo realizado por los jóvenes y lo expresaron con una constancia institucional. Finalmente los jóvenes elaboraron un informe final de pasantías con todas las actividades realizadas en la empresa, el cual fue evaluado y se le entregó a cada joven un certificado de pasantías sellado por la empresa donde las había realizado, respondiendo a las expectativas del Plan de Empleo Joven, respecto a una certificación ocupacional que le facilite acceder a opciones de inserción laboral, tales como: empleo asalariado en el sector formal o desarrollar empresas asociativas, tales como Cooperativas y Microempresas.

El plan reconoce la importancia de incorporar a las empresas como espacios de formación y consolidación del aprendizaje. Sin embargo en ningún momento se plantea cómo se logrará este propósito vital para el éxito del proceso de inserción laboral, no se diseñó una estrategia que facilitara el acceso de los jóvenes al crédito estatal para la generación de autoempleo. El Plan de Empleo se contagió de la “cultura de la microempresa”, pero no fueron definidos los mecanismos de instrumentación; incluso la política crediticia de organismos como CORPOINDUSTRIA, que formó parte del comité nacional coordinador del Plan de Empleo Joven, trabaja con lineamientos trazados desde un organismo rector centralizado, lo cual dificulta aún más los procesos de gestión de créditos, exige un conjunto de requisitos para obtener créditos imposible de cumplir por jóvenes en algunos casos menores de edad, en condiciones de pobreza, que no pueden ofrecer garantías formales.

Por lo tanto, el desarrollo de las empresas juveniles no tuvo viabilidad por la ausencia de apoyo institucional permanente de parte de los organismos que ofrecen financiamiento para este tipo de actividades. La ONG y por consiguiente los jóvenes, se tropezaron con los obstáculos de una política crediticia rígida que sólo ofrece acceso para quienes tengan un patrimonio propio, que avale el crédito.

Al respecto vale destacar la experiencia del Grameen Bank (Bangladesh) banco de crédito popular, cooperativo y solidario, de resonancia internacional, se creó para dar préstamos a hombres y mujeres pobres de las áreas rurales que no tenían acceso a crédito alguno, salvo a préstamos usurarios. Proporciona préstamos para una amplia gama de actividades económicas como la elaboración de productos, las artesanías, la cría de ganado, el descascarado de arroz y la manufactura simple. Si bien los préstamos son individuales, deben ser aprobados por el grupo, y el mismo es responsable de que se cancelen. La presión de los grupos lleva al reembolso casi perfecto de los préstamos ... El problema atacado por esta experiencia, el acceso al crédito, es crucial en un mundo donde este es un terreno de gran inequidad. Según informa la ONU, el 94,6% de todos los préstamos comerciales está concentrado actualmente en el 20% más pudiente de la población mundial (Kliksberg, 2001).

Durante la experiencia analizada, a las opciones de empleo no se les construyó viabilidad por parte de la Fundación Juventud y Cambio, lo que se transforma en una limitante del plan y en una promesa incumplida. Tampoco se estableció mecanismos para asegurar la eficacia de la intermediación de las ONG's ante el sector formal de la economía; ni siquiera ante las empresas propiedad del Estado o las mismas instituciones públicas. En el caso estudiado, fracasó el intento de inserción de los jóvenes como microempresarios contratistas de la empresa HIDROLAGO, responsable de los servicios de aguas blancas y negras en el Estado Zulia, porque esta empresa pública, a pesar de haber recibido aportes financieros del Plan de Empleo Joven y haberse beneficiado de trabajo no remunerado de los participantes durante su proceso de formación, no cumplió los compromisos adquiridos.

El énfasis declarado del Plan está en incorporar al joven al circuito denominado “crea tu empleo” que incluye: la formación de emprendedores, para desarrollar jóvenes con potencialidades y actitudes para trabajar por cuenta propia; asesoría y asistencia técnica para la creación de las microempresas; capacitación y asesoría en la formulación de proyectos productivos; orientación para el acceso a fuentes de financiamiento, entre otros. Sin embargo este proceso de formación de microempresarios emprendedores se pretende lograr solamente incorporando en los planes de estudios algunas horas sobre conformación de microempresas, cooperativas e información sobre los organismos que ofrecen financiamiento.

La experiencia demuestra que el denominado “Plan de Empleo Joven”, no es un plan de empleo, no está inserto en una política de empleo global y no ofrece oportunidades de trabajo productivo; es una propuesta de capacitación que ofrece formalmente algunas opciones de inserción laboral. Pero ninguna de estas propuestas constituye una verdadera alternativa de empleo típico, que se caracteriza todavía desde el punto de vista legal, “por un contrato de plazo indeterminado de tiempo completo, concluido con un único y claramente identificable empleador, ejecutado en un solo domicilio y protegido por una serie de reglas de la legislación y las convenciones colectivas” (Galín; 1991:11) la tendencia que se avizora es la sustitución del empleo típico por el empleo precario, propio de la flexibilización.

4. LA EXPERIENCIA DE ACECIC EN CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

4.1 Capacitación e inserción laboral en producción avícola

En vista de las potencialidades de la zona para el desarrollo de actividades de producción avícola, la ONG diseñó dos cursos teórico-prácticos sobre producción comercial de pollos de engorde, articulados a una propuesta de inserción laboral con la Procesadora Industrial de pollo (PINPOLLO). El coordinador de pasantías designado por la ONG coordinaba con la empresa productora de pollos, la ubicación del joven de acuerdo al área de capacitación; la empresa designó un tutor para cada joven, el cual lo orientaba y evaluaba su desempeño laboral. Todos los jóvenes hicieron pasantía. El proceso fue exitoso, puesto que la mayoría de los tutores empresariales estuvieron satisfechos con el trabajo realizado por los jóvenes y lo expresaron con una constancia institucional. Finalmente los jóvenes elaboraron un informe final de pasantías con todas las actividades

realizadas en la empresa, el cual fue evaluado y se le entregó a cada joven un certificado de pasantías sellado por la empresa, respondiendo a las expectativas del Plan de Empleo Joven, respecto a una certificación ocupacional que le facilite acceder a opciones ocupacionales.

La idea de la inserción laboral como caleteros o cargadores de camiones, surge de la inquietud de PINPOLLO de aplicar un método novedoso que había causado un impacto positivo en otros países, sobre todo en el Japón. La idea era formar un grupo de personas que fuesen capaces de comprender los criterios de calidad en la carga de los camiones: sacar los pollos de engorde con la menor cantidad de golpes, óptimos para el mercado. Venían presentando anualmente pérdidas millonarias por la cantidad de pollos que tenían que ser descartados, por golpes en el traslado de las granjas al matadero hasta llegar al consumidor. Se producía un gran porcentaje de pérdidas; el (5%) eran rechazados por las empresas que hacen la distribución al consumidor: los supermercados, abastos grandes, etc. Los trabajadores no tenían conciencia de que estaban tratando con un producto que requería llegar al mercado en las mejores condiciones.

En vista de este problema analizaron las técnicas y los métodos de otros Países, entre ellos Colombia, Estados Unidos, Países asiáticos como Japón, China y otros. Finalmente decidieron experimentar con el método Japonés, que consiste en la carga de pollos por rieles; para ello requerían un personal concientizado y con conocimientos específicos sobre la producción de pollos de engorde. La técnica no era complicada y podía ser aplicada en Venezuela. Posiblemente, el primer País de América Latina que la implementaría.

La empresa seleccionó a un grupo de 20 jóvenes capacitados por la ONG tanto en la parte teórica, como en la práctica. Se hicieron varios ensayos, las prácticas comenzaron con la carga manual para que los jóvenes captaran la diferencia entre la carga tradicional del pollo y la carga por rieles, el nuevo método que pretendían implementar. Como parte de un refuerzo teórico y práctico y considerando las opciones de empleo, la empresa PINPOLLO seleccionó a un grupo de ocho (8) jóvenes quienes realizaron un curso intensivo que duró 8 semanas; recibían 80% de práctica y 20% de charlas que sumaban el total del contenido del curso; veinte jóvenes recibieron adiestramiento adicional en granjas de la zona. Finalizado el curso, la empresa informó a la ONG que el nivel de rendimiento de los jóvenes capacitados por la misma, fue superior al de otros cursos anteriores, cuyos participantes eran técnicos superiores.

La empresa midió la capacidad productiva de la granja con todos los participantes de los cursos; tenían el grupo internado dentro de una granja durante 8 semanas y luego sacaban el pollo al mercado. Los jóvenes capacitados por la ONG recibieron el premio denominado "Pinpollin" que da la empresa PINPOLLO, a la granja con mejor índice de productividad (es decir, el menor índice de mortalidad); los ganadores recibieron un reconocimiento en especies y en dinero. Esto lógicamente repercutió en las ganancias obtenidas por la empresa, puesto que produjo más en menor tiempo y con menor cantidad de alimento; a este proceso se le llama índice de productividad de conversión alimenticia, que no es más que la relación entre la cantidad de alimento consumido por los animales en comparación con la cantidad de peso obtenido. Inmediatamente terminado el curso fueron

seleccionados cuatro jóvenes como administradores de las principales granjas de la empresa; otras granjas absorbieron a 8 jóvenes.

Con la implementación del método japonés, puesto en práctica por los jóvenes de la ONG; la empresa pasó de 5% de pérdidas de pollos por descarte en la selección a 3%, lo cual fue considerado un éxito rotundo; la empresa elogiaba los resultados sin tomar en cuenta el factor económico de los jóvenes trabajadores; les otorgaba una cantidad de dinero mínima, alegando que estaban en un período de prueba; esto los fue desmotivando y finalmente del 3% de pérdidas pasó a un 6%, superior a las pérdidas obtenidas antes de su ingreso; así, poco a poco empezaron a abandonar el trabajo; y debido a los resultados obtenidos la empresa suspendió la aplicación del nuevo método.

Justamente en el fracaso del proceso productivo y de la inserción laboral influyó de manera determinante el hecho de que los jóvenes no contaban con un buen incentivo económico; bajo la figura de periodo de prueba, que se extendió de cuatro semanas a un periodo no determinado, la empresa cancelaba al grupo de jóvenes Bs 15.000 (aproximadamente 30 dólares a precio de 1998) por la carga de un camión; se cargaban 7 camiones semanales y el monto se distribuía entre 20 jóvenes; es decir cada joven ganaba Bs 5.250 semanales. El incentivo económico era muy bajo; tomando en cuenta la intensidad del trabajo y los beneficios aportados a la empresa.

Las condiciones de trabajo también influyeron en forma significativa. Los jóvenes debían permanecer 7½ semanas brindando cuidados especiales a los pollos hasta que fuesen llevados al matadero y luego al mercado. Dormían en galpones vacíos, se levantaban a las 11 PM y culminaban el proceso de carga a las 4 PM. La edad (15 a 22 años) también influyó negativamente puesto que no tenían sentido de responsabilidad y disciplina, elementos indispensables para asumir un trabajo que exige dedicación exclusiva y trabajo intensivo; fue un factor determinante para que los jóvenes fueran abandonando las granjas, debido a la presión que significaba estar internados durante el periodo de producción y engorde del pollo, aunado al incumplimiento de la promesa de obtener un reconocimiento en dinero o en especie por el rendimiento en la productividad. De igual manera influyó en la deserción de los jóvenes el incumplimiento de la promesa de Inserción laboral permanente, como personal de la empresa con beneficio laborales. PINPOLLO les ofreció en principio el cargo como capataces o administradores de granjas, pero nunca concretaron la fecha ni las condiciones de esta contratación. De esta forma, la empresa y los jóvenes perdieron la oportunidad de ser protagonistas únicos de un proceso novedoso de carga en América Latina.

4.2 Capacitación en plomería y fracaso de la inserción laboral en empresas públicas

En el periodo 1997 - 1998 surgió la iniciativa de parte del Gobierno Nacional de suscribir un convenio entre la Fundación Juventud y Cambio y las empresas hidrológicas, para iniciar un proceso de capacitación e inserción laboral de jóvenes desocupados en el área de Plomería General, Reparación, Calibración e Instalación de Medidores de agua. Este convenio tenía como marco el programa de regularización de usuarios conectados ilegalmente, a través del cual, Hidroven, como la empresa Nacional que ejerce la dirección

sobre las empresas hidrológicas regionales, pretendía elevar los niveles de ingresos, controlando a través de medidores el consumo de agua potable de la población. Como parte del programa se realizó un convenio con dos hidrológicas del País, Hidrocapital en Caracas y en el caso del Estado Zulia, Hidrolago; la firma del convenio tenía un doble propósito de parte del Gobierno Nacional, por un lado apaciguar el desempleo juvenil y por otro lado regularizar el cobro del agua, por lo cual se propuso como meta capacitar a 2000 jóvenes en Caracas y en el Estado Zulia. Para ello se planteó como estrategia la reparación y la calibración de los medidores que durante años reposaban en los depósitos y plantas de estas empresas hidrológicas, para luego realizar las instalaciones respectivas.

El convenio contemplaba la ubicación de instructores con experiencia en el área, por parte de Hidrolago, quienes serían contratados por las ONG'S capacitadoras, con los recursos provenientes de la Fundación Juventud y Cambio. La empresa hidrológica ponía a disposición sus talleres para la realización de las prácticas. Los cursos tenían una duración de tres meses y medio en teoría y práctica.

Para realizar el convenio en el Estado Zulia se llevó a cabo una convocatoria a todas las ONG'S interesadas en coordinar la ejecución de los proyectos en los diferentes Municipios de la región. El convenio establecía el compromiso de inserción laboral del joven, garantizada por Hidrolago y por la Fundación Juventud y Cambio; esta última aportó Bs. 20.000.000 para la compra de herramientas menores y financiamiento adicional de cursos de capacitación de microempresarios con personal de la Fundación; por otro lado, Hidrolago ofrecía a los jóvenes las asesorías legales para la conformación de microempresas o contratistas y la ubicación de contratos de trabajo con diferentes empresas, por un lapso no determinado.

En este sentido, el Municipio Jesús Enrique Lossada tenía una gran potencialidad, puesto que las viviendas de las diferentes parroquias no poseen medidores de agua. De tal manera que la ONG "ACECIC", única Entidad Capacitadora del Municipio, se comprometió en el proceso con la formación de 60 jóvenes. En este caso se realizó un proceso de promoción en las comunidades, con visitas domiciliarias; se llevó a cabo la preinscripción con la participación de las asociaciones de vecinos y dos centros educativos del Municipio: Escuela básica: " Creación VIII" y el liceo "Ana Maria Campos", cuyos espacios fueron utilizados para dictar las clases teóricas y realizaron prácticas sustituyendo las instalaciones de aguas blancas y negras de la Escuela Básica. Las prácticas de reparación de medidores se llevaron a cabo en los talleres de Hidrolago, específicamente en la planta "C" del Municipio Maracaibo, ubicada en una zona cercana al Municipio Jesús Enrique Lossada.

La inserción laboral no se llevó a cabo; la empresa Hidrolago quebrantó todos los compromisos que beneficiaban a los jóvenes, apoyada por la ausencia de intervención de la Fundación Juventud y Cambio. La falta de articulación de las ONG'S Capacitadoras y la ausencia de compromiso con los jóvenes confluyeron para que la inserción laboral como microempresarios contratados por las empresas hidrológicas se redujera a promesas demagógicas.

La ONG capacitadora del Municipio Jesús Enrique Lossada hizo el seguimiento del proceso en los siguientes aspectos: a) Reuniones permanentes con los jóvenes en las cuales se les explicaba de manera detallada las diferentes propuestas de las instituciones involucradas; b) los miembros de la ONG llevaban las propuestas de los jóvenes a las mesas de trabajo con Hidrolago y la FJC; c) visitas constantes a la empresa Hidrolago para confirmar en qué medida se estaba implementado el proceso de creación de las microempresas; d) reuniones con los jóvenes y organismos que otorgaban crédito para la creación de microempresas; e) reuniones con la Alcaldía para explorar otras áreas de trabajo, las cuales resultaron infructuosas. ACECIC corroboró que la Fundación Juventud y Cambio cumplió su compromiso de aportar Bs 20.000.000 para la compra de herramientas menores y para el proceso de conformación de microempresas por parte de los jóvenes con el apoyo de Hidrolago.

La ONG Capacitadora gestionó a través de diferentes organismos gubernamentales el otorgamiento de créditos para estos jóvenes, quienes requerían de recursos para conformar su capital de trabajo; la limitante fundamental fueron los requisitos exigidos para otorgar créditos: Fiador con soporte financiero, referencias comerciales, propiedad de tierras que sirvieran como garantía, ser mayores de edad, etc. Obviamente la mayoría de los jóvenes no reunía estos requisitos, lo cual demostró la debilidad del Plan en cuanto a la propuesta de microempresas, puesto que no se consideró su viabilidad ni estaba establecida una política crediticia flexible para los casos de microempresas juveniles.

4.3 Capacitación en producción de hortalizas y fracaso del crédito microempresario

La capacitación en esta área fue considerada fundamental por la ONG dadas las potencialidades agrícolas de la zona; además considerando que la mayoría de las viviendas poseen espacios con tierras fértiles ociosas. Por lo tanto se pensó en la creación de microempresas familiares para la producción de hortalizas en barbacoas, tales como: cebolla de cabeza, cilantro, cebollín, pimentón, etc. A través de estas microempresas familiares, cada grupo de jóvenes, aprovechando el espacio físico de sus viviendas, trabajaba con un determinado cultivo; luego podrían conformar un centro de acopio para la venta de estos productos en el Municipio, lo cual abarataría el precio para las comunidades y a la vez garantizaría a los jóvenes un ingreso sustentable que les permitiera la reinversión del capital y ganancias para mejorar sus condiciones de vida. Los cursos constaban de 600 horas teórico-prácticas, en las cuales los jóvenes recibían formación sobre todos los aspectos relacionados con la producción y comercialización de hortalizas; las prácticas se realizaron en las granjas de la zona.

Aunque se desarrolló un proceso valioso de capacitación que debía culminar con la organización de microempresas de producción en barbacoas, esto no fue factible por razones similares a las del fracaso de la experiencia con Hidrolago: no se pudieron romper las barreras que impiden el financiamiento a menores de edad y personas sin respaldo económico para garantizar el crédito.

A inicios del presente milenio, el gobierno del Presidente Chávez está intentando superar estas limitantes, con nuevas organizaciones para financiamiento popular, como el

Banco del Pueblo y el Banco de la Mujer, cuyos resultados deberán analizarse posteriormente. Estas propuestas de crédito popular se basan en la experiencia del Grameen Bank, con gran resonancia internacional, que “se creó para dar préstamos a hombres y mujeres pobres de las áreas rurales. No tenían acceso a crédito alguno, salvo a préstamos usurarios. A través de esta institución, de bases esencialmente cooperativas y solidarias, se les proporcionaron préstamos para una amplia gama de actividades económicas ... Si bien los préstamos son individuales, deben ser aprobados por el grupo, y el mismo es responsable de que se cancelen. La presión de los grupos lleva al reembolso casi perfecto de los préstamos ... El problema atacado por esta experiencia, el acceso al crédito, es crucial en un mundo donde este es un terreno de gran inequidad” (Kliksberg, 2001).

CONCLUSIONES

Del estudio realizado se concluye que:

1. La pobreza material, entre otros factores, trae como consecuencia que los jóvenes que estudian, deserten del sistema educativo formal y acudan al mercado de trabajo con una educación escasa, sin preparación suficiente para el trabajo o con una capacitación no acorde a las exigencias de un mercado laboral cada vez más tecnificado, lo cual los excluye de las oportunidades de empleo
2. Cuando los jóvenes logran incorporarse al mercado laboral formal, lo hacen en trabajos precarios, con escasa renumeración e inestables
3. Ante la agresión de su entorno de pobreza los jóvenes generan un resentimiento social, que aunado a la ausencia de oportunidades se traduce en el grave problema de la delincuencia juvenil que caracteriza a nuestro modelo de sociedad.
4. El Plan de Empleo Joven en Venezuela no responde a una política social integral, que considere a la población joven como un recurso humano estratégico e indispensable para el desarrollo del país y para la seguridad de toda la población.
5. El Plan de Empleo Joven en Venezuela no logra precisar si hubo o no retorno social de la inversión del Estado; las instituciones que lo dirigen no puede medir si el Plan contribuyó o no para que la población beneficiara adquiriera herramientas y estrategias que les permitieran enfrentar las condiciones de pobreza y elevar sus niveles de vida, puesto que no existe un seguimiento de los resultados de la ejecución del plan.
6. La capacitación laboral incluida en el Plan de Empleo Joven se convierte en un fin en si misma y no en un medio para alcanzar empleos productivos y bien renumerados.
7. La propuesta del Plan de Empleo Joven para el desarrollo de microempresas juveniles no desarrolló una estrategia para garantizar que las instituciones crediticias facilitaran el acceso de los jóvenes a créditos, ni una propuesta sencilla y flexible que contemplara asesoría técnica permanente, y garantizara la ejecución de la propuesta.
8. En materia de capacitación e inserción laboral de jóvenes, las respuestas siguen siendo aisladas, desintegradas; se requieren respuestas que aborden los diferentes ángulos del problema; la preparación de los jóvenes para el campo laboral, no puede estar sólo en manos del Estado, tiene que haber participación de los diferentes grupos de la sociedad, especialmente del sector empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- ARANDA, S. (1997) "Tendencias y transformaciones de la economía mundial y de América Latina" en *Visiones de futuro. Economía, Educación y Trabajo*. Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES) Caracas.
- Fundación Juventud y Cambio (1996a) *Plan de Empleo Joven*. Folleto informativo. Caracas.
- Fundación Juventud y Cambio (1996b) *El Plan de Empleo Joven te abre caminos*. Caracas. Ministerio de Asuntos de Estado Relacionados con la Juventud.
- Fundación Juventud y Cambio (1997) *Guía para la presentación de propuestas de Capacitación*. Caracas.
- FUENMAYOR, N., GAMBOA, Teresa y MELEÁN, Rosana (2001), "Capacitación y empleo juvenil en Venezuela: alcance y límites de una experiencia" (en proceso de arbitraje).
- CONZUPLAN (2000) Informe. Dirección de Estadística e Investigación del Consejo Zuliano de Planificación, Maracaibo.
- GALÍN, P. (1991) "El empleo precario en América Latina". en *Flexibilización Laboral en Venezuela ¿nuevo nombre o nueva realidad?*, Instituto Latino americano de Investigación Sociales (ILDIS), Editorial Nueva Sociedad, Caracas.
- GAMUS, E. (1997) "La Educación y el Trabajo" en *Visiones de futuro. Economía, Educación y Trabajo*. Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES) Caracas.
- GUEVARA Juan Carlos (1999) "Educación y Crecimiento Económico" en *La Pobreza en Venezuela. Causas y posibles soluciones*. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Caracas.
- KLIKSBERG, B. (2001) *Cuestionando mitos y dogmas sobre economía y desarrollo*. Universidad del Zulia y Fondo de Cultura Económica.
- LACABANA, M. y MERCADO, A. (1997). *El futuro del Trabajo, reflexiones desde América Latina*. Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES) Caracas.
- MONTERO, P. (1996). El plan de empleo joven: Sin plan, sin empleo y mucha juventud. En revista SIC No. 583.
- OCEI (1999) Informe. Oficina Central de Estadística e Investigación.
- RIFKIN, J. (1998) El fin del trabajo. Conferencia. Caracas.

- RICHER, M. y otros (2000). “Contribución de las organizaciones del tercer sector a la inserción social y laboral de los jóvenes”, *Revista de Ciencias Sociales*.VI, 3: 462-477.
- SANJUÁN, A. M. (2000) “La violencia en los barrios”. En *Organización popular y crisis social*. Jornada de intercambio y reflexión sobre los proceso de participación y organización de las experiencias comunitarias. Ediciones Fe y Alegría, Programa Comunidades Consorciadas. Caracas.
- SELA (1995) Desafíos de la juventud urbana en América Latina. Sistema Económico Latinoamericano y Banco Interamericano de Desarrollo (BID) Caracas.
- TOKMAN, Víctor (1996) “Plan de empleo joven”. Conferencia. Caracas.
- TROSINO REZA, J. C. (1998) *El ABC del Instructor*. Panorama editorial. México.
- ZAMBRANO SEQUÍN, Luis (1999). “Política Económica, Estabilización y Pobreza: La situación macroeconómica”. En *La Pobreza en Venezuela. Causas y posibles soluciones*. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Caracas.