



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

Lucena, Héctor; Cejas, Magda; Pereira, Lourdes
LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO PARA JÓVENES. UN ESTUDIO DES
LA REALIDAD VENEZOLANA
Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, julio-diciembre, 2007, pp. 105-129
Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

LA FORMACIÓN
PROFESIONAL Y EL EMPLEO
PARA JÓVENES. UN ESTUDIO
DESDE LA REALIDAD
VENEZOLANA

Héctor LUCENA*
Magda CEJAS
Lourdes PEREIRA

Resumen. En Venezuela, como en la generalidad de los países latinoamericanos, los jóvenes experimentan las más altas tasas de desempleo; agravado en el caso venezolano por el alto ritmo de crecimiento poblacional, así como el de la población económicamente activa. En cuanto al tema de la formación, se creó en 1960 una institución para atender este problema, pero a lo largo del tiempo, el desempleo juvenil persistió. Esto ha dado lugar a que el Ejecutivo haya implementado en los años recientes, de 2002 en adelante, un conjunto de programas destinados en general a la población excluida; por tanto, parte de ella lo es la población joven con dificultades de empleo. Ante esta situación, en el presente artículo se hace un acercamiento preliminar a su análisis, utilizando datos oficiales y algunas referencias secundarias.

I. PLANTEAMIENTO INTRODUCTORIO

El presente trabajo aborda la situación de los jóvenes en cuanto a la formación profesional y el acceso al empleo en Venezuela. Es ampliamente conocido que los jóvenes enfrentan serios problemas en el acceso al empleo; por ello, sus mayores tasas de desempleo (véanse las graficas 1 y 3) evidencian que por lo menos duplican las de segmentos de mayor edad. El reconocimiento de esta situación es el principal motivo de análisis en este documento, pretendiendo con ello identificar las contribuciones y propuestas que se formulan desde las políticas públicas para atender este problema.

* Los autores de esta contribución están vinculados al Programa Doctoral en Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo en calidad de coordinador, profesora y doctorando, respectivamente, y pertenecen al personal académico de la misma Universidad en las áreas de ciencias sociales y económicas (hlucena@hotmail.com).

Venezuela es un país de alto crecimiento demográfico, lo que plantea serios desafíos para atender el problema del empleo y particularmente de los jóvenes. La tasa media de crecimiento en los países de ingresos altos es de .07% y en América Latina es de 1.7%. Tanto en la región como en el país, este índice ha venido bajando en las últimas décadas. En el periodo 1980-1990, en América Latina era de 2% y en Venezuela de 2.7%. Para finales de la década de los años noventa bajó a 2%. En los países de ingresos altos se ha mantenido estable.¹ En el lapso 1994-2003 el crecimiento demográfico se ubica en 1.97% anual; por otro lado, la población activa creció a un ritmo de 4.47%.²

Un rasgo de obligatoria consideración en la temática que nos ocupa es el hecho de la crisis económica que se hizo presente desde mediados de los años ochenta y ha marcado un prolongado periodo de la vida nacional. Derivado de ella se afectó decisivamente el nivel de estabilidad política que Venezuela presentaba por varias décadas. Por tanto, desde finales de los años ochenta la inestabilidad política es una constante, dando lugar a la aparición de levantamientos populares violentamente reprimidos (1989), levantamientos militares (1992), juicio y destitución de un presidente constitucional (1993), primera derrota del bipartidismo dominante (1993), emergencia de nuevos actores políticos de procedencia militar (1998), Asamblea Constituyente y redacción de una nueva Constitución (1999) y, consecuencia de ello, replanteamientos y formulaciones de nuevas institucionalidades, lo que generó choques directos con fuerzas políticas y económicas que se sintieron desplazadas; de ahí el golpe de Estado de 2002 y los paros nacionales de 2002 y 2003.

Con la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (de 1999) hay una vuelta a la centralización estatal, y por otro lado, con la agudización de la crisis política de 2002-2003, se producen políticas novedosas en diversos campos de la vida nacional, como es la puesta en práctica de programas sociales sin el procesamiento tradicional de los órganos de discusión como el Parlamento. El Poder Ejecutivo ha alcanzado una alta centralización, que ha dado lugar a una subordinación de los otros poderes.

¹ *Informe sobre desarrollo humano en Venezuela. 2000. Caminos para superar la pobreza*, Caracas, 2001; Centro de Información y Documentación de la Universidad de los Trabajadores de América Latina, *Panorama de la pobreza en América Latina*, 3 vols., 2000.

² Santeliz, Andrés, "Expansión del empleo precario y crecimiento económico. Venezuela 1967-2005", Seminario sobre Empleo y Política Públicas, Caracas, INE-PNUD, 11-13 de diciembre de 2006.

La formación profesional en Venezuela tiene sus bases desde los cambios suscitados en los años ochenta y noventa, donde la educación profesional adopta cambios trasladados desde la educación media a la educación diversificada, dándole un mayor protagonismo a la formación reglada y no a la formación técnica, que puede desarrollarse cuando se concluyen los estudios de educación media. Esto implica que en Venezuela se han descuidado las escuelas técnicas industriales y, finalmente, se han venido desvaneciendo y debilitando como opción para formar a los venezolanos en carreras técnicas.

Aun cuando los cambios en materia educativa y profesional se han visto reflejados, sigue teniendo el protagonismo en política educativa-técnica el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), siendo la máxima institución nacional que se ocupa de la capacitación de los venezolanos. En materia de formación profesional de los jóvenes, son dos los programas que atienden las necesidades de éstos: el Programa Extraordinario para Jóvenes Desocupados³ y el Programa Nacional de Aprendizaje.⁴

Igualmente, en el marco político-gubernamental aparecen programas de capacitación que han sido identificados como misiones, que apuntan a atender necesidades sociales y de capacitación perentorias.⁵ Estos programas son paralelos a los que regularmente administran los ministerios para la formación para el trabajo, y por otro lado existen en los órganos ministeriales los mismos programas, sólo que los identificados como misiones se administran con mayor intervención de las organizaciones partidistas afectas al régimen y con menor control de los otros poderes.

II. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO INSTRUMENTO PARA INGRESAR AL MERCADO DE TRABAJO

Los esquemas organizativos y conceptuales de la formación profesional han sido rebasados por las nuevas tendencias de la organización del trabajo,

³ Tiene como fin preparar a los jóvenes en áreas y actividades que demanda la industria nacional. Este programa dejó de tener importancia y para los años noventa se pierde significativamente su ideal.

⁴ El propósito y el alcance del programa es la formación de la mano de obra calificada que demandan los sectores productivos en el nivel de operarios.

⁵ D'Elia *et al.*, *Las misiones sociales en Venezuela: una aproximación a su comprensión y análisis*, Caracas, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, 2006.

así como el surgimiento de las nuevas demandas hacia los trabajadores más cualificados y aquellos que requieren ser reconvertidos profesionalmente y que se hacen más evidentes en el mundo laboral.

Partiendo de la recomendación 117 de la OIT, la cual establece que la formación profesional es un proceso que permite preparar o readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica, destacaremos algunas consideraciones que, a modo de ver de otros tratadistas del tema de la formación *versus* el empleo, identifican su alcance e incidencia en ambas condiciones. Igualmente, la recomendación 195 de la OIT hace énfasis en la educación, la formación y el aprendizaje permanente.

La formación profesional es entendida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer, aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral. También es posible comprenderla como aquellas acciones formativas que van dirigidas a la mejora de la cualificación —entendida como aquella preparación que debe recibir la persona para ejercer una determinada actividad o profesión— o a la recualificación de los trabajadores ocupados —entendida como aquella preparación seguida de la inicial que permite a las personas adquirir un nuevo oficio o adaptarse a los cambios a través de una reconversión profesional—, permitiendo a los desocupados adquirir un empleo para ingresar al campo de trabajo.

Es posible comprender desde esta perspectiva inicial que, hoy por hoy, se exigen trabajadores cualificados —aquellos que no sólo poseen la titulación académica, sino más bien aquellos trabajadores que destacan en su puesto de trabajo las competencias para ejecutarlo efectivamente—;⁶ lo que implica desde el mercado laboral una mayor presencia en afianzar la formación profesional desde todos sus ámbitos.

No existe la menor duda de que en los cambios evolutivos hay una conservación del capital humano, que puede reciclarse para poder operar las innovaciones tecnológicas existentes, sin que se pierda totalmente el conocimiento adquirido. Cuando ya existe en las empresas una ruptura tecnológica, la tendencia es implementar otras técnicas y modalidades, necesitándose calificaciones nuevas, y a veces no se puede aprovechar el capital que ya se tiene.

⁶ Martín Artiles, A. y Lope Andreu, “¿Sirve la formación para tener empleo?”, *Revista Pa-pers*, Barcelona, núm. 58, 1999.

En este sentido, se hace necesario destacar que la condición del empleo es compleja y reviste de varios factores, como lo es: la estabilidad en el empleo, el tipo de contrato que se le otorgue al trabajador (duración, nivel profesional, etcétera), posibilidades de desarrollo de carrera, entre otros. La tesis de que la formación sirve para la búsqueda del empleo y para mantener el empleo hace posible que hoy por hoy se distingan dos dilemas: ¿sirve la formación para la búsqueda del empleo?, o más bien para que el trabajador conserve su puesto de trabajo.

Al margen de las consideraciones de carácter conceptual que se tengan que puntualizar, la pretensión de estas consideraciones es la de conjugar los aspectos vinculantes o no a la formación como un factor que genera o no empleo. Un primer planteamiento sobre el empleo y la formación gira en torno a la posibilidad de que el empleo se convierta en un medio para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y al mismo tiempo favorezca su inserción en la economía mundial, modernizando sus economías locales, ampliando la calidad y oferta de bienes y servicios disponibles y promoviendo el desarrollo, permitiendo así y en buena medida jugar con la actualización de los sistemas de formación profesional.

Igualmente, el disponer de trabajadores adecuados, competitivos y competentes, con los conocimientos, habilidades y las capacidades para desempeñarse en su puesto de trabajo, puede considerarse una condición necesaria para ejercer empleos; de forma que el desarrollo de las capacidades del trabajador, implique estar muy ligado a la modernización de los sistemas productivos.

Se dice que el rápido progreso de las tecnologías y una competencia sin trabas crearán un nuevo mercado de trabajo en el que habrá desaparecido la antigua seguridad de un empleo duradero en la misma empresa, dando lugar a empleos temporales o trabajo parcial.

Se confirma que están desapareciendo las fronteras entre los tipos de trabajo, que se están quedando anticuados frente a las descripciones de puestos de trabajo, y que se está pasando de unas tareas repetitivas y largas a otras más cortas y basadas en los proyectos que tenga la organización. Se ha impuesto la flexibilidad en el tiempo de trabajo, en los horarios y en la reglamentación, o bien por las proposiciones de la empresa. Estos elementos son los que hoy configuran una nueva forma de trabajo.

El énfasis por parte de las empresas de una organización del trabajo en rápida evolución tiene una consecuencia principal y bien conocida: la empleabilidad de los trabajadores.

La empleabilidad y la formación permanente son dos puntos sobresalientes en el temario y en las agendas políticas; son las grandes preocupaciones que hoy tienen los gobernantes. En este sentido, se enfatiza hoy más que nunca en las nuevas características de los métodos de enseñanza en línea, en la virtualización de la enseñanza y en la formación profesional desde la empresa, entre otros.⁷

Sin embargo, son cada vez menos las personas que tienen un empleo definido como un trabajo con contrato de duración indefinida, o bajo condiciones remunerativas acordes a una buena calidad de vida, o con prestaciones sociales completas. La precariedad del empleo sigue presente; no obstante, cada vez coexisten en esta situación formas de empleo “atípicas”, donde se evidencian condiciones laborales distintas y cuya condición genera adquisición de competencias diferentes.

Por otra parte, si consideramos la formación como un proceso que conlleva a dar respuestas al trabajador en el momento que busca un empleo y éste ponga en evidencia su formación profesional, o bien como aquel proceso que permite desarrollar las capacidades del trabajador que se encuentra empleado y que desea mantener su empleo, mostrando el interés en actualizarse y en desarrollarse profesionalmente.

La condición de empleable de una persona se refiere a la habilidad de un individuo para obtener o conseguir empleo.⁸ Una definición más amplia señala la relación entre las capacidades de una persona y las capacidades que demanda el mercado laboral. Alguien puede tener un alto grado de cualificación para un puesto (o varios), pero este puesto puede tener escasa o nula demanda en el mercado. Coincidiendo igualmente con M. Cejas,⁹ al destacar en correspondencia a las múltiples dificultades que se tienen en el mercado de trabajo, las cuales giran en torno a la demanda de puestos de trabajo que exigen competencias de los trabajadores que garanticen un desempeño efectivo, es posible comprender que la condición de empleabilidad se determine en función de lo que el trabajador pueda demostrar respecto a sus competencias, es decir, en la conjunción de ser y saber hacer, lo que implica que la formación de las personas incide en la condición de empleabilidad, y no al revés; es de-

⁷ Cejas y Grau, *La formación como factor estratégico en las organizaciones*, Barcelona, Rey, 2005.

⁸ Lucena, Héctor, “Las relaciones de trabajo en el nuevo siglo”, 2a. ed., Caracas, Tropykos, 2004.

⁹ Cejas, M., *La formación profesional basada en competencias en Venezuela*, tesis doctoral en ciencias sociales, Universidad de Carabobo, 2004.

cir, que tendríamos que estar empleados para desarrollarnos y formarnos profesionalmente.

Considerando lo anterior, se destacan algunos aspectos en correspondencia con el alcance que tiene la formación respecto al empleo:¹⁰

La formación profesional no constituye un fin en sí; sólo se justifica cuando existen posibilidades de empleo para aquellos trabajadores que no poseen ninguna formación y que la requieran para el desempeño de un determinado puesto de trabajo; para aquellos trabajadores que requieran salir al mercado de trabajo en busca de un puesto de trabajo y de cara a las exigencias de las nuevas tecnologías. Se requiere formación profesional para aquel que busca por primera vez un empleo; para aquellos trabajadores que deseen mejorar su puesto de trabajo en busca de una promoción que requiera mayores competencias o conocimientos específicos-técnicos.

La formación profesional debe ser continua y responder a los constantes cambios tecnológicos a los que se somete a los trabajadores (por aquellas transformaciones tecnológicas que dan lugar a cambios significativos en los procesos productivos y que por ello requieran cualificarse o recualificarse).¹¹

La formación profesional es competencia del Estado, de la empresa y de los trabajadores. Debe existir en ellos cooperación, y responder a los problemas que en materia de capacitación se tengan en los sectores de la sociedad.

La formación profesional debe tener un alcance de cara a la realidad que se tenga en el sector productivo.

III. EL BINOMIO EDUCACIÓN-FORMACIÓN Y ESCUELA-TRABAJO

En el caso venezolano, educación y formación están asociados entre sí, por la articulación evidente entre la educación formal y paralela, las cuales se modulan a través de un conjunto de acciones formativas estructuradas y sistematizadas institucionalmente con la organización de programas, misiones, cursos o planes paralelos a la educación formal. Realmente, el proceso de for-

¹⁰ Citado en el *Manual de capacitación sindical sobre formación profesional*, México.

¹¹ Término que se utiliza para referirse a la capacitación general de un trabajador, entendiéndose por tal un conjunto de conocimientos, capacidades y competencias que permitan al trabajador no sólo comprender y dominar una situación específica y reproducirla en su entorno y en el conjunto del proceso productivo, sino también transferir esa situación profesional a otras situaciones de trabajo dentro o fuera de la propia empresa. Un proceso cualificador debe incluir, pues, la adquisición de capacidades de previsión de diagnóstico.

mación educativa está estrechamente vinculado con el trabajo; se ha pretendido armonizar el binomio educación y trabajo en concreto, desarrollándose las actividades productivas potenciales de la nación y orientadas al desarrollo endógeno sustentable; determinando los hábitos de responsabilidad y participación en el nuevo individuo a formar, asociados a la producción y distribución equitativa, apreciándose el hecho social “trabajo” como la fuente productiva capaz de enriquecer y desarrollar al país.

En cuanto a la escuela y el trabajo en Venezuela existen instituciones dedicadas a la formación de jóvenes desde la escuela; tales son las siguientes experiencias promovidas por la Iglesia católica: tenemos a Fe y Alegría,¹² que cuenta además con los centros educativos de capacitación laboral (CECAL) que funcionan a nivel nacional, que constituyen otra iniciativa propuesta para los jóvenes afectados por el problema del desempleo juvenil y desertados del sistema escolar que comprendan edades entre los 14 y 25 años, donde se les ofrece una nueva oportunidad de participación en un sistema educativo alternativo. Otro caso lo constituye el Centro de Formación Padre Joaquín (CFPJ), al cual le corresponde el asesoramiento y seguimiento de los proyectos curriculares en cada etapa formativa, conjuntamente con Fe y Alegría, sobre todo en lo que respecta a las áreas de tecnología, educación para el trabajo, ambiente y desarrollo sustentable.

La Iglesia católica ha promovido acciones del Instituto Venezolano de Capacitación de la Iglesia (Invecapi) y de la Asociación Venezolana de Educación Católica que fortalecen la formación para el trabajo a través de programas de educación media a nivel técnico con el aprendizaje de ciertos oficios (artesanía, comercio, confección, electricidad, peluquería, entre otros), cuya importancia ha residido precisamente en el éxito de inserción laboral a través de los programas de pasantías y becas, cuya primera experiencia fortalece el vínculo de la educación, la formación y el trabajo.

Organizadas y dirigidas por el Ministerio de Educación, están también las escuelas técnicas industriales. Éstas alcanzaron un importante desarrollo, pero desafortunadamente fueron sustituidas por los llamados ciclos diversificados. Luego de varios años de funcionamiento de esta experiencia, los resultados no fueron satisfactorios, por lo que nuevamente se reclamó la reapertura

¹² Es una institución educativa que propicia la educación de personas en condiciones de pobreza, a nivel de educación básica y media-técnica, con programas de formación de oficios como carpintería, peluquería y costura, entre otros, cuya experiencia se ha extendido a otros países y puede ser considerada como un ejemplo de la articulación escuela-trabajo.

de las escuelas técnicas industriales, lo que ha empezado a ocurrir desde los últimos cinco años. La interacción de las escuelas técnicas industriales con las empresas toma especial interés por cuanto sirven de enlace en la inserción de los jóvenes que se especializan, por ejemplo, como técnicos medios en electricidad, mecánica de mantenimiento, máquinas y herramientas, entre otras especialidades.

Las organizaciones de formación profesional, especialmente dirigidas a jóvenes y adolescentes, cumplen una función de capacitación e inserción laboral importante; se trata del Instituto Nacional de Capacitación Educativa Militar, el Instituto Nacional de Capacitación Educativa para la Construcción, para el sector textil, papelerero, automotriz, entre otros, que constituyen algunos ejemplos de iniciativas tripartitas (con la participación de los sectores industrial, comercial, agrícola y demás sectores productivos y sociales, tal y como lo prevé el artículo 2o. del Reglamento a la ley del INCE) para atender las necesidades de formación de los jóvenes y su posterior ingreso al mercado laboral. Dichas instituciones gozan de reconocimiento y están actualmente en un proceso de reestructuración para fortalecer el desarrollo pleno de las personas en consonancia con la articulación de la educación y el trabajo.

En el caso específico de la formación profesional universitaria, una de las iniciativas del gobierno venezolano ha residido en desarrollar programas, tomando especial interés en la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) a través de las llamadas aldeas universitarias, que han graduado, según estimaciones oficiales, a unos 1,078 estudiantes como técnicos en educación superior, y la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), las cuales han abrigado unos 224 mil estudiantes aproximadamente, además de aquellos jóvenes y adolescentes no insertos en el seno de otras universidades públicas, considerados por el gobierno como excluidos del sistema de educación superior. Mencionándose el caso específico de la educación superior como un referente importante, que destaca la iniciativa de atender la alta demanda de población joven que por una u otra causa no pudo ser absorbida en el sistema de educación superior en otras universidades públicas.

No cabe duda de que la formación es un proceso que influye en la educación de un individuo, y puede, a su vez, ayudar a mejorar situaciones de aprendizaje. Por lo tanto, la formación debe ir de la mano de la llamada experiencia planificada, que no es otra que aquella que contribuye al desarrollo y al aprendizaje. La educación formal igualmente permite desarrollar las competencias de las personas a través de un aprendizaje establecido mediante un currículo.

IV. REGULACIONES E INSTITUCIONES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE

La primera propuesta organizada a escala nacional y con un marco regulatorio de obligatorio cumplimiento para todas las actividades productivas data de 1960, cuando se crea el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (en adelante INCE). Para entonces se estaban dando los pasos iniciales para la construcción de una sociedad democrática, luego de algunos intentos fallidos en décadas anteriores. Al mismo tiempo, las elites políticas y económicas habían asumido poner en marcha una estrategia de desarrollo basada en la llamada política de industrialización por sustitución de importaciones. Por tanto, el surgimiento de esta entidad ocurre bajo auspiciosas circunstancias en el contexto nacional.

La creación del INCE comprometió al sector productivo a proveerle el financiamiento necesario, lo cual se hizo originalmente con un aporte del 1% del monto de las nóminas de cada empresa; años más tarde, este financiamiento se elevó al 2%. Por el lado de los trabajadores se estableció una contribución del 0.5% de las utilidades anuales. El Estado quedó comprometido en proveer una suma equivalente al 20% de la sumatoria de los montos aportados por empleadores y trabajadores. Durante un amplio lapso, estas contribuciones gubernamentales se materializaron hasta inicios de los años noventa, cuando el Estado dejó de proveerlas.

Hay que destacar que la función del INCE no implicaba la inserción profesional, ya que la mayor parte de su programación se orientaba hacia las personas que ya tenían empleo. Sólo dos programas atendían a jóvenes que requerían la inserción al empleo. El primero, el de aprendizaje, es un exitoso programa que genera una colocación de casi 100%, ya que los jóvenes cumplen una prolongada programación que comprende horas de docencia y horas de práctica, y desde sus inicios los jóvenes aprendices son asumidos por las empresas, las que deben mantener una cuota de aprendices. El segundo programa orientado hacia los jóvenes, ya desaparecido, fue el Programa Extraordinario para la Atención de los Jóvenes Desempleados. El hecho de su extinción no significó que hubo desatención por parte de las políticas públicas de este segmento etario, sino que con el tiempo surgieron otros programas más específicos.

Sobre el análisis y explicaciones relativas a los contratos de aprendizaje, conviene empezar por ir al fundamento; es decir, la definición del contrato de

trabajo que determina las vinculaciones entre el patrono y el trabajador y/o trabajadora, contenido en la Ley Orgánica del Trabajo (en lo sucesivo LOT), y definido en su artículo 67 como sigue: “el contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración”. De igual forma, el artículo 68 de la LOT especifica que “el contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan según la ley, la costumbre, el uso local y la equidad”. En términos jurídicos, esto genera unas obligaciones tanto para el patrono como para el trabajador, siendo particularmente importante que el contrato se haga por escrito, tal y como establece el artículo 70 de la LOT, que literalmente dice: “el contrato se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral”.

En cuanto al trabajo de menores, el artículo 247 de la LOT es categórico al señalar: “se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido 14 años de edad, en empresas y establecimientos”. Es importante conocer los aspectos regulatorios en relación con la edad y el trabajo. A los 18 años se alcanza la capacidad plena, y los mayores de 14 años pero menores de 16 pueden desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de la legislación laboral, ejercer las acciones correspondientes y celebrar contratos de trabajo, previa autorización de su representante legal (artículo 248 de la LOT). Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas o que impidan o retarden su desarrollo físico y moral (artículo 249). Se prohíbe totalmente el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual o moral, o en expendios de licores (artículo 250).

Otra novedad que ha influido en el mercado de trabajo venezolano es la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (en adelante LOPNA), en la cual se considera como adolescentes al grupo con edades comprendidas entre los 14 y 18 años, para quienes la jornada laboral no podrá exceder de seis horas diarias. También establece que los adolescentes, con edades comprendidas entre los 14 y 18 años, pueden trabajar horas extraordinarias; no obstante, su jornada laboral no puede ser mayor de treinta horas semanales con jornadas laborales de seis horas diarias divididas en dos grupos (ninguna mayor de cuatro horas y con una hora de descanso, y periodos obligatorios de veintidós días de vacaciones remuneradas sin importar la antigüedad, coincidentes con el periodo de vacaciones escolares con la prohibición de la

acumulación o posposición de las mismas); adicionalmente, se prevén otros derechos, tales como el derecho a la sindicalización, a la huelga, al examen médico anual garantizado por el patrono, a la seguridad social, entre otros.

Contiene igualmente, en su capítulo III, lo referido a la protección en materia de trabajo en veintidós artículos concernientes a los aspectos de índole laboral, donde el Estado, a través de la figura del Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el Instituto Nacional del Menor (INAM), llevan un registro de adolescentes trabajadores cuya edad mínima para la inserción laboral es de 14 años de edad. Dicho registro debe especificar una serie de datos explícitos en el párrafo primero del artículo 98, referidos a estipular: nombre del adolescente; fecha de nacimiento; lugar de habitación; nombre de sus padres, representantes o responsables; escuela, grado de escolaridad y horario escolar del adolescente; lugar, tipo y horario de trabajo; fecha de ingreso, indicación del patrono, si es el caso; autorización, si fuere el caso, y examen médico. Al mismo tiempo, en su artículo 107 se especifica la forma de los contratos de trabajo, los cuales deben hacerse por escrito. Siendo importante reseñar que en el artículo 116, de aplicación preferente, señala literalmente: “en materia de trabajo de niños y adolescentes se aplicarán con preferencia las disposiciones de este título a la legislación ordinaria del trabajo”.

Resulta importante referir, igualmente, que la Ley Nacional de Juventud, aprobada en 2002, también reconoce una serie de derechos, incluyéndose el derecho al empleo (artículo 31), y en términos generales a otros aspectos laborales, que dan reconocimiento al sujeto joven en el país; los cuales, según esta ley, se definen como “todas aquellas personas cuya edad esté comprendida entre los 18 y 28 años de edad”.

En el marco de la Ley Nacional de Juventud se considera a los y las jóvenes como actores estratégicos del desarrollo nacional, y el Estado debe garantizarles condiciones para su pleno desarrollo personal, psíquico, físico, moral y social. Esto se corresponde con los objetivos y estrategias que ejecuta el Estado venezolano dentro de los programas de reinserción social y laboral, y constituye un eje transversal que vincula al binomio educación-trabajo.

Esta Ley crea al sistema nacional de juventud, que vendría a constituirse como un mecanismo institucionalizado y articulado destinado a garantizar la protección integral de los derechos, deberes y garantías de los y las jóvenes venezolanas; también comprende la creación de la Defensoría Especial Juvenil cuyas actuaciones estarían insertas como parte de la Defensoría del Pueblo.

En el caso de los aprendices, deben regirse por la ley del INCE, salvo que sean menores de 18 años; en tal caso priva la LOPNA como ley preferente. Las condiciones y características del contrato dependerán de los términos del mismo, cuya principal ventaja estaría en ser garante de los derechos sociolaborales de los jóvenes y adolescentes en condición de trabajadores; amparados por la legislación venezolana.

En definitiva, el contrato de aprendizaje representa una forma de capacitación, articulada reglamentariamente según lo que contempla la Ley del INCE. Mediante esta modalidad, los jóvenes y adolescentes en calidad de aprendices suscriben un contrato laboral con la empresa, que especifica el tipo de prestación de servicio del aprendiz a un tiempo determinado con señalamiento de la jornada de trabajo, que ha de ser flexible, logrando a cambio adquirir su formación integral y sistematizada en su puesto de trabajo para desarrollar sus competencias y habilidades a nivel laboral.

En cuanto a la remuneración, todos los años es revisado el nivel mínimo por el Ejecutivo, y establece un determinado salario mínimo para los jóvenes en situación de aprendizaje. Se trata de un monto mensual de Bs 349.296, en tanto los trabajadores ordinarios tienen un salario mínimo de Bs 512.325 (1 dólar estadounidense equivale Bs 2.150). El mínimo de los aprendices representa alrededor del 70% del mínimo de los trabajadores ordinarios.

Por otra parte, para el Programa Nacional de Aprendizaje existe una disposición administrativa, publicada en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* núm. 38.220 del 1o. de julio de 2003, contentiva de nueve artículos. Dicha disposición tiene como objetivo “regular el cumplimiento de todas las empresas, establecimientos y explotaciones organizadas del sector público y privado, de la obligación de emplear y enseñar o hacer enseñar metódicamente un oficio, a los adolescentes aprendices”, siendo un mínimo del 3% sobre el número de sus trabajadores.

V. LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN PROFESIONAL: PROGRAMAS PÚBLICOS Y/O PRIVADOS DE INSERCIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES

La consecución del primer empleo, sea por razones de acceso a la condición de ingreso a la población económicamente activa, o por la culminación de una determinada formación para el trabajo, sean cursos cortos, medios, una carrera técnica o universitaria, implica una tarea desafiante para los jóvenes.

La gráfica 3 muestra datos de la evolución de la búsqueda de trabajo por primera vez. Se nota que de 1994 en adelante da un salto importante. Aunque luego disminuye, ya que quienes buscan trabajo por primera vez lo encuentran; no obstante, estamos en presencia de nuevos valores, comparado con las décadas previas al inicio de ésta, de 1975 a 2004. Importa mencionar la alta tasa de crecimiento de la población activa, que se ubica, en el lapso 1994-2003, en 4.47% anual. Por tanto, es una fuerte presión para las personas que anualmente andan tras la búsqueda de trabajo por primera vez.

Hay que destacar que quienes se ocupan por primera vez, normalmente sustituyen a trabajadores que tienen una mayor remuneración, y los jóvenes son pagados con una más baja. Esa es una de las razones de la colocación inicial, que por supuesto es una compensación al hecho de que los jóvenes son portadores de una menor experiencia laboral o de ninguna experiencia.

En el Ministerio del Trabajo ha funcionado desde hace largas décadas la Dirección de Empleo, que tiene entre sus objetivos la colocación de trabajadores. De 2000 en adelante ha venido experimentando un proceso de modernización. Sus rasgos centrales se orientan a jugar un papel más activo en la relación con el mercado laboral, ya que las agencias dependientes de esta Dirección habían venido a menos. Su contribución a la colocación de personas en empleos era insignificante.

Debe destacarse que en ningún momento el tema del desempleo ha sido asumido como una prioridad nacional. No se registra la existencia de un Plan Nacional de Empleo que comprometa a los actores involucrados en la disminución de las tasas de desempleo, o en el ataque al empleo precarizado. Lo que se registra son programas aislados desde distintos entes nacionales, regionales y locales. El funcionamiento del mercado laboral, y de paso cuesta admitir esta denominación, ya que se trata de espacios en donde quien busca trabajo suele aceptar lo que encuentra, no es realista hablar de mercado cuando existe tal asimetría en la necesidad de tener un empleo para subsistir y la provisión de oportunidades cuando hay abundante mano de obra. El planteamiento de Fernando Noriega¹³ de la inexistencia del mercado de trabajo se fundamenta en estas realidades.

También contribuye a explicar las altas tasas de desempleo de los jóvenes y las dificultades de inserción, el hecho de que por la prolongación de la ayuda

¹³ Noriega, Fernando, "Free Trade and Poverty", en Alexander, Volbert y Kotz, Hans-Helmut (eds.), *Global Divergence in Trade, Money and Policy*, Northampton, Ma., 2006.

familiar, ello les permite tolerar un poco más la condición de desempleado. Pero, por otro lado, en los sectores más pobres, la población trabajadora infantil ha venido aumentando al ritmo que se incrementa el desempleo, ya que se hace imprescindible para los menores que tienen padres en situación de desempleo, salir a la calle a buscar medios de subsistencia.

De 2002 en adelante, el gobierno ha promovido programas sociales que denomina “misiones”, como parte de las propuestas de ayuda social y de inclusión, que están articuladas en paralelo a otras estructuras formales, posteriormente dirigidas a cubrir las necesidades de los grupos más vulnerables, esencialmente en el campo de la educación, el empleo y la salud.¹⁴

Específicamente, a la Misión Vuelvan Caras le corresponde la formación de sectores desfavorecidos, impulsando su inserción al trabajo cooperativo; esta misión se establece como un programa social de capacitación laboral que procura luchar contra el desempleo y la pobreza en este momento de coyunturas, involucrando al Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular, al Ministerio de Producción y Comercio y al INCE, como entes gubernamentales articulados entre sí en el diseño y ejecución de dicho plan social.¹⁵

La denominada Misión Sucre, que constituye una de las iniciativas del Estado venezolano, tiene por principio promover el acceso a la educación universitaria de todos aquellos bachilleres sin cupo para transformar su condición de excluidos del subsistema de educación superior. Las misiones educativas: Robinson II, Ribas y Sucre son coordinadas por igual número de ministerios: Educación, Educación Superior y Energía y Petróleo (Pdvs). El desorden de las misiones se palpa en las cifras, ya que hay contradicciones entre los anuncios y las realidades. Mientras el ministro Rafael Ramírez anunció recientemente que a la fecha se han graduado en la Misión Ribas 418,253 bachilleres integrales, la Sala Situacional del programa revela que son 340,961 hasta enero de 2007. En cuanto a los cursantes, el ministro habló de 608,326 vencedores, pero las cifras de ese despacho indican que son 512,473 al 19 de enero de 2007. Si bien no hay mucha diferencia, aun así no hay 32,027 facilitadores sino 31,069. Tampoco son 32,702 ambientes sino 31,739 espacios funcionando.

¹⁴ Con acuerdos en materia de salud y educación-alfabetización con el gobierno de Cuba. Es el caso de las misiones Barrio Adentro (salud comunitaria) y Misión Robinson I y II (programas de alfabetización).

¹⁵ Lanz, C., *El desarrollo endógeno y la Misión Vuelvan Caras*, Venezuela, 2004, disponible en: <http://www.mision.gov.ve/>, consultada en marzo de 2007.

A mediados de 2005, se estima que 296 bachilleres integrales y egresados de la Misión Ribas iniciaron sus estudios de educación superior en el programa de medicina integral comunitaria en Cuba, en el cual interactúan con jóvenes de otros países latinos suscritos al referido proyecto por un lapso aproximado de seis años de formación, para posteriormente incorporarse a la nueva red de asistencia social en materia de salud pública comunitaria que opera hoy en Venezuela. La Misión Ribas¹⁶ proyecta mecanismos para ofrecer la formación en educación básica y educación media a todos aquellos jóvenes que no lograron culminar su bachillerato, con intención de facilitar su posterior inserción al mercado productivo y al sistema de educación superior. Por otra parte, la Misión Vuelvan Caras¹⁷ intenta iniciar un cambio a nivel del modelo productivo-económico, convirtiendo las relaciones de producción, orientadas al desarrollo endógeno y bajo las proposiciones de la economía social-popular, emplazada en los principios ético-económicos de la equidad, la solidaridad y la cooperación social-comunitaria. Según afirmaciones oficiales, 2006 fue “el año de la profundización de las misiones”, enmarcándose para el 2007 la creación de la Misión Vuelvan Caras Joven como una medida adjunta para combatir el desempleo juvenil, al tiempo que se recalca la necesidad de llevar el desempleo a cero, “utilizando nuestro propio modelo de desarrollo”.

Estas iniciativas se sustentan en el binomio educación-trabajo, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 3o. de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (referido anteriormente). Si bien es cierto que estas misiones responden a una necesidad de carácter social, se hace imperativo establecer un seguimiento de la ejecución, evaluación y alcance de las mismas, para medir si están cumpliendo los objetivos para los cuales fueron diseñadas.

Por otro lado, el país cuenta con un conjunto de normas e instrumentos jurídicos que protegen y reconocen ampliamente los derechos laborales; no obstante, se describen dos escenarios: una cosa resulta de lo que está estipulado en las leyes (¿quiénes realmente la cumplen?), y otra situación es la que enfrentamos en la realidad, en el día a día cargado de atropellos, violaciones y desconocimiento de derechos laborales y reivindicaciones ganadas pero no

¹⁶ Fomenta la participación ciudadana y protagónica de jóvenes en proceso de formación. Véase <http://www.misionribas.gov.ve>.

¹⁷ Dirigida a la inserción laboral. Véase <http://www.misionvuelvancaras.gov.ve>.

reconocidas por el patrono. Bastaría con conocer las denuncias introducidas ante el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social para evidenciar estas situaciones.

VI. INTERLOCUTORES SOCIALES, FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO

¿Participan los interlocutores sociales en el diseño, puesta en práctica, funcionamiento y control de la formación profesional?

El nacimiento del INCE estuvo marcado por una convergencia de la participación tripartita. Tal era el espíritu de la construcción democrática de esos años. Es así que los empresarios y los trabajadores estuvieron representados sectorialmente. Los primeros por la actividad agropecuaria, industrial y terciaria, y los segundos por la central sindical mayoritaria, la representación del agro y la de los maestros. Todos ellos, junto a los representantes del Poder Ejecutivo, constituían y conformaban las autoridades de este ente.

Durante los años sesenta, setenta y ochenta, el peso del INCE en la determinación de las políticas y orientaciones en formación profesional mantuvo una notable influencia. Hay que recordar que las primeras dos décadas mencionadas fueron de crecimiento económico y estabilidad política. Las instituciones funcionaron con aceptable eficiencia. Pero en la década de los ochenta empezaron a manifestarse problemas de orden económico y social que culminaron en un deterioro notable del mercado laboral. Una de sus expresiones más conspicuas fue la dificultad de acceso de los jóvenes al empleo. Como se puede constatar en la gráfica 3, desde mediados de los años ochenta la tasa de desempleo de los jóvenes ha estado casi siempre sobre los dos dígitos.

Una reacción del liderazgo político venezolano para encarar la crisis económica e institucional iniciada en los años ochenta, y responder además a presiones de las regiones, fue admitir la necesidad de la descentralización; así se producen procesos que llevan a los estados a la toma de decisiones en varias áreas. La formación profesional fue una de ellas. Al mismo tiempo, orientaciones privatizantes dan lugar a una pérdida parcial del control estatal sobre la formación profesional. Surgen las asociaciones civiles en los estados para administrar los programas de formación profesional. Este hecho no significó que los actores sociales administraran de manera bilateral y concertada los programas. Era notable el protagonismo empresarial sobre cualquier otro sector, por supuesto sobre el sindical, en esta materia.

Ante la crisis económica de los ochenta en adelante, se reconoce que las prioridades empresariales se orientan a la reducción de los costos, al mejoramiento de la calidad, al control de la producción y al deseo de flexibilizar; por tanto, en ese contexto es cuando “el adiestramiento es lo primero que se corta”.

Es frecuente el caso del supervisor que se niega a permitir la salida de sus trabajadores a cursos con la excusa que de incidirá negativamente en el logro de las metas de producción. Los cupos son completados por personas que no necesitan este adiestramiento pero estaban disponibles... Los cursos pocas veces o nunca son evaluados, por lo que se repiten año tras año sin modificación.¹⁸

El problema de los jóvenes y su formación ha estado huérfano de la atención de los interlocutores sociales. Si bien desde el inicio del gobierno chavista, de 1999 en adelante, los mecanismos tradicionales de concertación han sido puestos a un lado, el gobierno ha sido crítico de las tradicionales organizaciones representativas de los empresarios y trabajadores, y ha promovido organizaciones alternativas sin que se hayan creado mecanismos regulares de concertación con estas instituciones emergentes. Esto se ha traducido en que sean las autoridades del Poder Ejecutivo en donde reposan las decisiones sobre los más importantes temas laborales.

Pero estas acciones ocurren al margen de la influencia y participación de los actores tradicionales de las relaciones de trabajo. Es una de las expresiones de lo dicho que desde el Poder Ejecutivo se maneja unilateralmente este campo de la acción social. Cabe preguntarse si es que los actores profesionales no privilegian este tema, y por tanto admiten sin problemas la manera como se desenvuelve.

VII. MECANISMOS OFICIALES E INSTITUCIONES EXISTENTES PARA CERTIFICAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La Organización Internacional del Trabajo,¹⁹ en la 88a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su informe V, señala:

¹⁸ Martínez, Leonardo, *La educación técnica. Transformaciones requeridas para enfrentar la globalización*, Caracas, Fedupel, 2002, p. 41.

¹⁹ *La formación para el empleo. La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 88a. Reunión, Informe V, 2000, p. 52.

Que la certificación de las competencias y capacidades de los trabajadores es el equivalente de los controles de calidad a nivel individual, y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en la evolución hacia el suministro de educación y formación continuas y orientadas hacia el mercado de trabajo. El objetivo de esta certificación es hacer transparentes los mercados de trabajo internos y externos, facilitar el acceso equitativo de los trabajadores a los mercados de trabajo, facilitando su movilidad dentro de los mismos, y promover que en las empresas se dé prioridad a las capacidades transferibles y a la gestión eficiente de los recursos humanos. Además, constituye un instrumento importante para aumentar la pertinencia de la formación inicial y continua (tanto formal como informal) y para centrar los objetivos de la formación en grupos que tengan necesidades especiales.

A este respecto, las iniciativas a emprenderse en el ámbito de la formación y desarrollo de competencias nacionales deberán incluir estrategias de aprendizaje como el desarrollo de competencias personales básicas, el desarrollo de competencias participativas-comunitarias, las habilidades sociales y laborales, el autoconcepto y la autoestima en el individuo, la motivación al logro, las expectativas racionales futuras, las actitudes, los valores, las creencias y las normas, que son en esencia condiciones necesarias en esa construcción de identidades de formación juvenil más proclives al mundo competitivo que garanticen el fortalecimiento de su iniciación laboral y profesional, consolidando sus experiencias laborales con actitudes positivas de participación social e inserción sociolaboral.

La focalización de un conjunto de competencias que deben tomarse en cuenta entre ellas, la actualización curricular de los programas de formación y educación, el perfil de los formadores que es clave en la transmisión de conocimientos y experiencias, la articulación efectiva con el sector de la producción, es decir, las empresas cuya acreditación deben apreciar, de acuerdo con lo planteado por las investigadoras Gallart y Jacinto:²⁰ *a)* claridad en cuanto a cuáles son las competencias que se acreditan; *b)* que sea posible la transferibilidad, o sea que la articulación entre la educación y la formación sirvan de puente para el aprendizaje en el puesto de trabajo y la formación para la vida de manera permanente, y *c)* que puedan trasladarse de un tipo de trabajo a otros, de un sector de trabajo o empresas a otros, esto es, que “puedan ser re-

²⁰ Gallart, M. y Jacinto, C., “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo”, *Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, Buenos Aires, año 6, núm. 2, 1995, p. 7.

conocidas transversalmente en el sistema ocupacional”. Por lo que la calificación profesional, según estas autoras, se define como “un conjunto de tareas complejas e interdependientes relacionadas con un oficio o un campo ocupacional”, por lo que a nivel del currículo vocacional existen instituciones que acreditan y certifican la calificación profesional.

En el caso venezolano, esa responsabilidad descansa en el Ministerio de Educación, al cual le corresponde certificar la formación profesional adquirida en los diversos niveles educativos normados (educación básica y media, educación técnica y profesional, egresados con títulos a nivel de institutos politécnicos e institutos universitarios de tecnología), salvo el caso de las universidades públicas, que como universidades autónomas pueden implementar sus sistemas de evaluación y acreditación tanto a nivel de pregrado como de posgrado en sus distintas modalidades (especializaciones, maestrías y doctorados).

A mediados de los años noventa, el Ministerio de Educación dio inicio a la acreditación y el reconocimiento de los programas formativos realizados por el sector privado (empresas) en colaboración conjunta con el INCE.

El INCE expedirá el certificado de cumplimiento con el Programa Nacional de Aprendizaje que avala y certifica la formación de aprendices, previa verificación de la situación de la empresa, con respecto al cumplimiento de la obligación civil prevista en la Ley del INCE. Se hace la salvedad de todas aquellas instituciones adscritas o no al Ministerio de Educación que certifican cursos de corta duración; tal es el caso de academias que sirven de reseña curricular y que constituyen una credencial educativa.

Por supuesto, el término que define las competencias es la polisemia, que requiere de ciertos referentes, a saber: competencias básicas, sociales, específicas o técnicas, capacidad para resolver conflictos, habilidades para comunicarse, adaptación al cambio, entre otras. Tal y como señalara Gallardo:²¹

Se reconoce que las personas desarrollan conocimientos y capacidades continuamente y que éstas pueden ser reconocidas, potenciadas y certificadas. La formación profesional pensada desde el enfoque de las competencias permite desarrollar en las personas capacidades que responden al saber (co-

²¹ Gallardo, E., *El rol de la formación técnica en el desarrollo emprendedor: formación técnica de jóvenes que abandonaron el sistema escolar*, V Reunión de Organismos e Instituciones de Formación Profesional en América Latina y el Caribe, s. f., p. 5.

nocimientos), saber hacer (destrezas, habilidades, etcétera), al saber ser (identidad, actitudes, etcétera) y al saber emprender.

VIII. CONSIDERACIONES FINALES

El estudio de la problemática juvenil permite constatar las nuevas exigencias del mercado laboral, abierto hacia nuevas prácticas y conocimientos, que amplifican el espectro de exigencias de la formación profesional que marca la diferencia entre trabajos calificados y no calificados y que a su vez se ven afectados por los niveles de escolaridad, las oportunidades de formación y capacitación que están siendo influenciadas por el desarrollo y promoción de políticas e iniciativas tanto públicas como privadas, dirigidas a la educación, capacitación y adiestramiento de jóvenes y adolescentes que constituyen un contingente; son los futuros protagonistas del desarrollo y la transformación socioeconómica que se sustenta en las condiciones dignas, humanas y fundamentales del trabajo como hecho social.

Por otra parte, el Estado debe ser garante de estas condiciones y tratar de minimizar el uso y aplicación de paliativos, paños calientes que no resuelven los problemas existenciales de la población, el asistencialismo y el paternalismo enfermizo, que no son una garantía para superar la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

Por otra parte, existen ciertas iniciativas plausibles esbozadas en el contexto del presente trabajo; sin embargo, no parece que los programas de formación y aprendizaje dirigidos a jóvenes y adolescentes dediquen la energía suficiente a su asistencia continuada, pues estos programas quedan muchas veces relegados por otras prioridades que dejan de lado la situación de jóvenes en condiciones de vulnerabilidad social y económica, que son y representan la mayoría.

Implícitamente, la dinámica de los acontecimientos acaecidos (políticos, sociales y económicos ya referidos), suscitados en el país durante los últimos 12 años, ha generado disímiles expectativas sobre el alcance y los logros de esas políticas; no obstante, ha habido argumentos dignos de mencionar, como la experiencia del INCE como instituto de capacitación juvenil con sus programas de aprendizaje y las iniciativas de las instituciones religiosas como el caso de Fe y Alegría. Las misiones sociales han representado un paliativo más, sin embargo, no se han superado los riesgos del círculo de la pobreza venezolana.

De igual manera, se reproducen las desigualdades en la distribución de la riqueza, amplificándose los bajos niveles de renta familiar que inciden en la deserción escolar, jóvenes que incursionan temprano en el mercado de trabajo y ayudan como sostén de familia; persiste y se extiende el problema del desempleo juvenil.

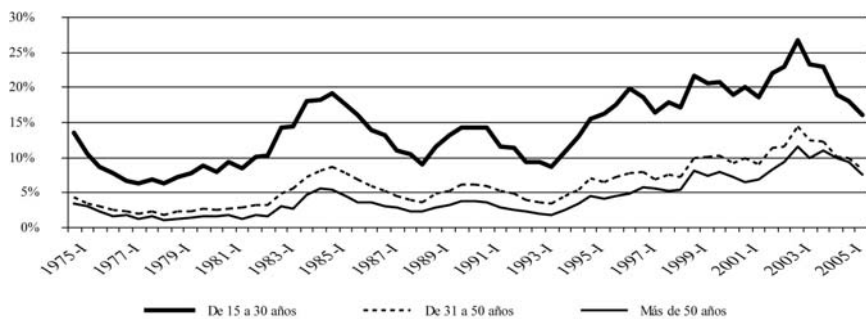
En este sentido, se propone que la administración pública y demás actores sociales deben estar avocados a este problema, continuar implementando programas y acciones en los campos de educación, capacitación y del mercado de trabajo que sirvan para aprovechar el potencial emprendedor de la población joven que requiere de mayor atención para mejorar sus condiciones de educación, de formación y de trabajo.

Finalmente, cabe destacar la importancia de fortalecer programas dirigidos a quienes dejan la escolaridad formal o la comparten con el aprendizaje de oficios para insertarse en el campo de trabajo, como los de la contratación de aprendices, que es una respuesta de inserción efectiva y de articulación escuela-trabajo-educación, lo que amerita mayores energías y empuje hacia esa primera experiencia, que puede ser decisiva en la representación futura del trabajo de estos jóvenes y adolescentes en calidad de aprendices y mantenerse como eje central de sus condiciones futuras de vida; un primer eslabón en su trayectoria laboral, su primer empleo.

En esa primera experiencia pueden fortalecerse valores fundamentales hacia el cumplimiento del trabajo: cualificación, formación, habilidades y destrezas, actitudes y aptitudes, disciplina, responsabilidad, puntualidad, desempeño, rendimiento, solidaridad, cohesión, entre otros. Debiendo, además, aperturarse multiplicidad de oportunidades formativas que respondan a las expectativas de estos jóvenes; tal es el caso de las escuelas técnicas industriales.

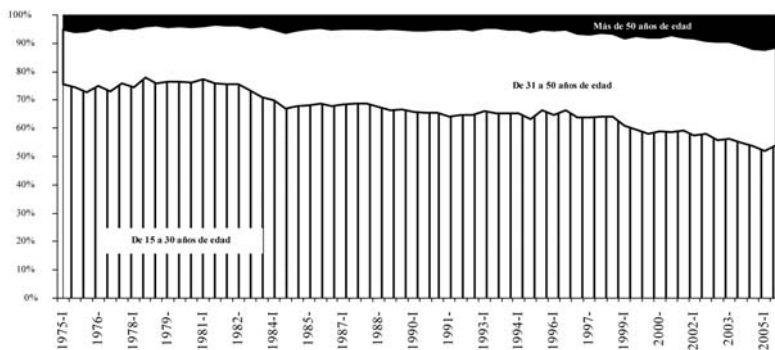
Está claro, sin embargo, que ninguno de estos programas o acciones puede desconocer la necesidad presente de conformar un sistema educativo y de formación integral, de carácter permanente, que apoye la formación profesional y técnica a lo largo de la vida y sustentándose en los principios éticos de la justicia social, la equidad, la integración social y la solidaridad, necesarios en esta especie de convulsión transformadora que deriva de procesos económicos que sirven de contexto para los cambios en el mundo del trabajo como la globalización, cuyas nuevas tecnologías e innovaciones y nuevos conocimientos requieren de una pronta metamorfosis en los sistemas de formación socioeducativa para dar respuesta a las necesidades de una población joven cada día más creciente.

GRÁFICA 1. TDA POR GRUPOS DE EDAD



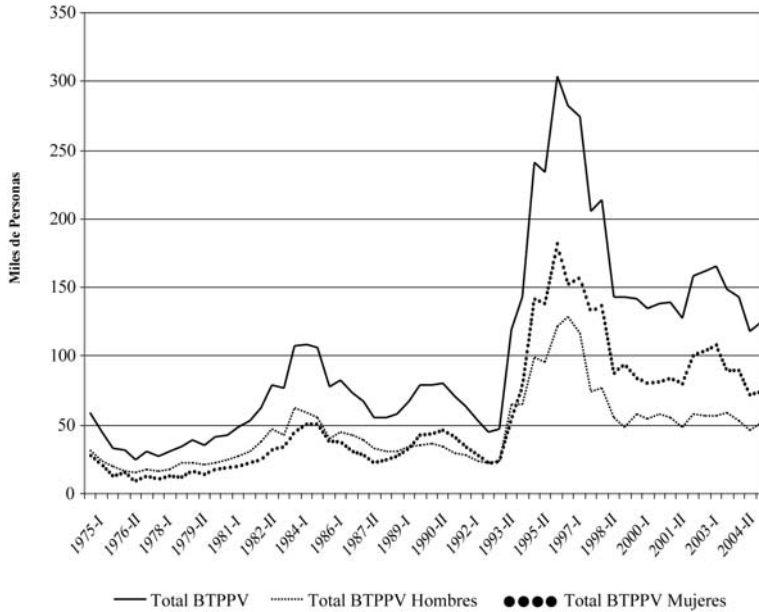
FUENTE: datos de la encuesta de hogares del INE, procesados por Santeliz, *op. cit.*, nota 2.

GRÁFICA 2. COMPOSICIÓN DE LA DESOCUPACIÓN POR GRUPOS DE EDAD



FUENTE: datos de la encuesta de hogares del INE, procesados por Santeliz, *op. cit.*, nota 2.

GRÁFICA 3. BUSCANDO TRABAJO POR PRIMERA VEZ



BTPPV: Búsqueda de trabajo por primera vez.

FUENTE: datos de la encuesta de hogares del INE, procesados por Santeliz, *op. cit.*, nota 2.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEJAS, M., *La formación profesional basada en competencias en Venezuela*, tesis doctoral en ciencias sociales, Universidad de Carabobo, 2004.

CEJAS y GRAU, *La formación como factor estratégico en las organizaciones*, Barcelona, Rey, 2005.

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LOS TRABAJADORES DE AMÉRICA LATINA, *Panorama de la pobreza en América Latina*, 3 vols., 2000.

D'ELIA *et al.*, *Las misiones sociales en Venezuela: una aproximación a su comprensión y análisis*, Caracas, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, 2006.

- FE Y ALEGRÍA, *Educación para el trabajo y tecnología*, XXX Congreso Internacional de Fe y Alegría, Caracas, 1996.
- GALLARDO, E., *El rol de la formación técnica en el desarrollo emprendedor: formación técnica de jóvenes que abandonaron el sistema escolar*, V Reunión de Organismos e Instituciones de Formación Profesional en América Latina y el Caribe, s. f.
- GALLART, M. y JACINTO, C., “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo”, *Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, Buenos Aires, año 6, núm. 2, 1995.
- LANZ, C., *El desarrollo endógeno y la Misión Vuelvan Caras*, Venezuela, 2004, disponible en: <http://www.mision.gov.ve/>, consultada en marzo de 2007.
- LUCENA, Héctor, *Las relaciones de trabajo en el nuevo siglo*, 2a. ed., Caracas, Tropykos, 2004.
- MARTÍN ARTILES, A. y LOPE ANDREU, “¿Sirve la formación para tener empleo?”, *Revista Papers*, Barcelona, núm. 58, 1999.
- MARTÍNEZ, Leonardo, *La educación técnica. Transformaciones requeridas para enfrentar la globalización*, Caracas, Fedupel, 2002.
- NORIEGA, Fernando, “Free Trade and Poverty”, en ALEXANDER, Volbert y KOTZ, Hans-Helmut (eds.), *Global Divergence in Trade, Money and Policy*, Northampton, Ma., 2006.
- , “Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo: análisis de la flexibilización laboral”, Seminario sobre Empleo y Políticas Públicas, Caracas, INE-PNUD, 12 de diciembre de 2006.
- OCEI-PNUD, *Informe sobre desarrollo humano en Venezuela. 2000. Caminos para superar la pobreza*, Caracas, 2001.
- OIT, *La formación para el empleo. La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 88a. Reunión, Informe V, 2000.
- SANTELIZ, Andrés, “Expansión del empleo precario y crecimiento económico. Venezuela 1967-2005”, Seminario sobre Empleo y Política Públicas, Caracas, INE-PNUD, 11-13 de diciembre de 2006. 