
IV

PARTICIPACIÓN

1. **Otras formas de participación de los trabajadores en los Programas de Formación Profesional en las empresas: estudio de casos**

La participación de los trabajadores en los Programas de Formación Profesional en las empresas, se apreciará mediante el desarrollo de dos casos de Alusud y Alicorp, que muestran en el desarrollo de sus programas la participación de sus trabajadores en la definición de las competencias requeridas para la mejoría constante del desempeño laboral y de la productividad de la empresa. En ambas compañías no hay presencia sindical y entre los propios trabajadores existe cierta resistencia a entender la función que esto podría tener, entendiéndolo como fuente de conflicto y no de representación de intereses en la búsqueda de una armonía laboral más equilibrada. La presencia de otros mecanismos de consulta, especialmente sobre la formación profesional, como se analizará a continuación, lleva a que esta sensación se profundice.

En el primer caso, **Alusud** es una unidad de negocios de Aluminim Company of America (ALCOA), empresa de capital norteamericano que opera en el Perú desde el año 1994 produciendo preformas, botellas y tapas plásticas, principalmente para el embalaje de bebidas carbonatadas. Esta empresa considera que la base de la gestión son las personas, por lo que la empresa tiene un Programa Alcoa de Participación de los empleados (PAP), mediante el cual los trabajadores, especialmente del área de producción, pueden presentar innovaciones que permitan reducción de costos, reducción de pérdidas, perfeccionamiento de los métodos de trabajo, mejora de las condiciones ambientales, mejora de la calidad, mejora en la productividad. Ello permite que los trabajadores se sientan escuchados y que formen parte de su gestión.

Con este objetivo, en el ámbito de la Empresa se formó la Escuela Alusud, que viene a darle institucionalidad a un programa de capacitación basado en el Modelo de Competencias, y que organizó los horarios de trabajo de los grupos de producción de tal manera que cada quince días tienen doce horas dedicadas

únicamente a la capacitación. Es importante destacar que la escuela realiza monitoreos periódicos del nivel de satisfacción de los instruidos y los presenta a los instructores de tal forma que tomen acciones frente a las oportunidades de mejorar y reforzar sus puntos fuertes. La escuela contrata cursos hechos a la medida de las necesidades de capacitación de la empresa. La puesta en marcha de la Escuela Alusud ha permitido a la empresa implementar una serie de mejoras en los procesos de gestión de calidad, mejora continua, servicio al cliente, sistema de gestión de la producción basado en las personas, seguridad, salud y medio ambiente.

El año 2001, la Escuela Alusud logró un promedio de horas de capacitación por persona, en toda la organización, de aproximadamente 100 horas. Mediante este programa la empresa busca asegurar que la capacitación impartida por Escuela Alusud, a través, tanto de los instructores internos como externos, así como utilizar herramientas de gestión basadas en la competencia laboral, establecida en términos de conocimientos, habilidades y actitudes y la técnica pedagógica que se utiliza para lograr los objetivos estratégicos de la empresa.

El otro caso corresponde a **Alicorp**, un conglomerado empresarial peruano que exporta gran parte de su producción, y que se encuentra dedicado a la producción y comercialización de alimentos y derivados, y comprometido con programas que permitan fijar nuevos estándares de excelencia en la satisfacción de los clientes. Esta empresa se muestra preocupada por desarrollar un clima laboral que permita ampliar el bienestar de sus trabajadores, para lo cual realiza mejoras constantes a través del sistema de evaluación del desempeño a todos los niveles, así como esfuerzos por analizar el ambiente laboral interno.

Desde esta perspectiva, existe un programa llamado “Conversando con la gerencia”, que fue creado con el fin de fomentar la comunicación directa entre el personal, dándole la oportunidad al trabajador de conversar con los máximos responsables y no solamente con sus superiores directos. En el mismo sentido, Alicorp cuenta con el “Sistema de Bonos de Productividad del Personal” para compensar así al trabajador de manera económica, de acuerdo a su participación en la obtención de mejores resultados en la gestión de su sector.

Debido a la importancia de la capacitación, la empresa ha implementado diversos programas con diversos cursos y talleres a lo largo del año. La creación de un centro educativo denominado Universidad Corporativa “c@ampusalicorp” es uno de sus más destacados logros, en el cual desarrolla el enfoque de la gestión de los recursos humanos a partir de la identificación de la competencia laboral necesaria para la mejoría en el desempeño que logre un incremento de la productividad de la empresa.

Ambas empresas identificaron sus necesidades con referente a la capacitación basándose en la formación continua, siendo el eje fundamental de la competitividad de la empresa y de la empleabilidad del trabajador. Es importan-

te resaltar que en estos casos, los trabajadores presentan sus sugerencias sobre las posibles capacitaciones a sus jefes inmediatos, pero al no contar con una representación sindical, su participación en este proceso queda limitada a las iniciativas individuales y a la posible receptividad que puedan tener por parte de las autoridades de la empresa.

2. La participación en la gestión de las instituciones sectoriales de formación profesional en el Perú: los casos de SENATI, SENCICO, CENFOTUR e INICTEL

Debemos comenzar señalando que anteriormente hemos realizado una breve descripción de cada una de estas instituciones dedicadas a la formación de trabajadores, por lo que el objetivo de esta parte es presentar los casos en que existe participación de los trabajadores y empleadores en la gestión de estas organizaciones, para lo cual nos remitiremos a su normativa respectiva.

En primer lugar, en el caso del Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción –SENCICO–, que es un Organismo Público Descentralizado del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, la participación de los trabajadores y empleadores se efectúa a nivel del Consejo Directivo Nacional. Este órgano está conformado por:

- a. un representante del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, quien preside;
- b. un representante del Ministerio de Educación;
- c. un representante del Ministerio de Trabajo;
- d. un representante de la Universidad Peruana;
- e. dos representantes de las empresas aportantes, que son designados por la Cámara Peruana de la Construcción –CAPECO–;
- f. dos representantes de los trabajadores de la industria de la construcción, que son designados por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú –FTCCP–.

De acuerdo a la información que nos han proporcionado en las entrevistas realizadas, los acuerdos son generalmente por consenso y solo en raras ocasiones se resuelve por mayoría. Asimismo, se señala que los representantes de los trabajadores participan con propuestas y ejercen funciones de fiscalización.

En segundo lugar, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial –SENATI–, regulado por Ley N°26.272 es una persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, y con patrimonio propio.

El Consejo Nacional del SENATI está conformado por los siguientes integrantes:

- a. uno designado por el Ministerio de Producción;
- b. uno designado por el Ministerio de Educación;
- c. uno designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- d. cinco designados por la Sociedad Nacional de Industrias;
- e. uno designado por la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE);
- f. uno designado por la Confederación de Cámaras de Comercio y Producción del Perú (CONFECAMARAS);
- g. tres Presidentes de Consejos Zonales del SENATI, elegidos por y entre ellos mismos;
- h. un trabajador egresado de los programas del SENATI, elegido por los egresados de los programas de la institución.

Adicionalmente se establece que el Consejo Nacional del SENATI establece el ámbito territorial de los Consejos Zonales y designa a sus integrantes, sobre la base de las propuestas de los gremios empresariales que agrupan a las principales industrias aportantes de la zona.

Como se desprende de lo anterior, la participación de las organizaciones sindicales es nula, existiendo sólo la presencia de un egresado que eventualmente podría ser trabajador en ese momento.

En tercer lugar, habría que señalar que en el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación en Telecomunicaciones –INICTEL– (que es una institución descentralizada del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que tiene autonomía administrativa, económica y técnica), el directorio está conformado por:

- a. el Presidente de la institución;
- b. dos representantes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;
- c. un representante del Ministerio de Educación;
- d. un representante del Ministerio de Producción;
- e. un representante del Consejo Nacional de Investigación.

El Presidente será nombrado por Resolución Suprema a propuesta del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Los otros miembros del Consejo Directivo lo serán por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones a propuesta de los respectivas Sectores. En esta institución los trabajadores o sindicatos no tienen presencia alguna en los órganos de dirección.

Finalmente, el Centro de Formación en Turismo –CENFOTUR– que es un organismo público descentralizado del Ministerio de Comercio Exterior y Turis-

mo (MINCETUR), tampoco establece participación alguna de los trabajadores en los órganos de dirección de la entidad.

En consecuencia, de las cuatro instituciones señaladas se puede deducir que en solo una de ellas se establece formalmente la participación de los trabajadores en los órganos de gobierno de la entidad. Esto, principalmente, porque se trata de entidades públicas en las que existe resistencia a la participación de los trabajadores, explicándose la excepción básicamente por la importancia del gremio de trabajadores en construcción civil.

En el caso del sector empleador, además de SENCICO, tiene participación en SENATI, considerando su calidad de aportante a dicha institución.

En todo caso, desde nuestro punto de vista la participación de los actores sociales es muy limitada, y se requeriría, de un lado, ampliar la presencia de éstos en aquellas entidades donde no la tienen, y de otro, intensificarla en aquella en que tienen una participación limitada. Sólo de esta manera se podría garantizar, tanto un enfoque integral de la formación y capacitación laboral a su cargo, cuanto la fortaleza que requieren para cumplir con tan importante fin.

3. La articulación entre el Estado, las empresas y las instituciones de formación profesional: el Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL), Projoven, FondoEmpleo y BonoPyme

Como parte del estudio de la participación de los trabajadores en Programas de Formación Profesional, se analizan, a continuación, a las instituciones de Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL) y a los programas Projoven, Fondoempleo y BonoPyme.

La primera de las instituciones a analizar es **FOPECAL**, que fue creada en julio de 1997 cuando la Sociedad Nacional de Industrias (SIN), convocó a las instituciones nacionales vinculadas al desarrollo educativo a participar en el Seminario Internacional: “Capacitación Laboral Año 2000”. Al concluir el seminario se acuerda constituir una institución sin fines de lucro en la que participarían Ministerios, gremios empresariales, organismos sin fines de lucro, centros educativos y organismos internacionales, en busca de establecer una visión de futuro, políticas de capacitación, estándares educativos, así como el desarrollo de nuevas tecnologías en los sistemas de capacitación e integración de las personas a la actividad productiva. Como se nota, no se prevé la participación de las representaciones de los trabajadores en esta institución, lo que no ha sido considerado ni siquiera como materia de discusión.

Es así como en septiembre del año 1997, se designó (en el local de la Sociedad Nacional de Industrias) a los miembros de la Comisión Organizadora, la

cual estuvo integrada por doce instituciones. En este contexto, se logra asentar sus bases en el mes de diciembre y se resuelve por unanimidad nombrar a la nueva organización como “Foro Peruano de Capacitación Laboral”. Así, FOPECAL se establece como una institución de concertación y promoción del desarrollo en las áreas de educación, empleo, empresa e innovación tecnológica.

La institución se constituyó como foro permanente de difusión y estudio de la relación existente entre los mercados productivo, laboral y educativo, sea cual fuere el nivel o la modalidad que se trate. Otro objetivo fue articular la oferta educativa con la demanda productiva para elevar el nivel de formación y capacitación profesional, productividad laboral tecnológica y mejorar la calidad de vida de las personas. Por otra parte, se encuentra presente como objetivo específico propiciar la generación de mecanismos eficaces y eficientes que permitan integrar los aportes de las instancias que intervienen en la dinámica laboral, educativa y tecnológica. Y a través de todo ello, se busca promover la ética empresarial y los valores humanísticos en pro del desarrollo integral de las capacidades humanas.

Además de realizar cursos y conferencias orientados a la capacitación, en esta institución también se encuentra un programa dirigido a jóvenes que se hace llamar Grupo Jóvenes, el que dirige sus esfuerzos a difundir y apoyar las ideas que estén orientadas a elevar el nivel de la juventud del país en aspectos como el empleo y su promoción, así como la capacitación y educación y formación de emprendedores. Para apoyar el empleo y promoción del mismo se brinda la información y la asesoría técnica necesarias para buscar nuevas formas en que los jóvenes puedan apoyar a las empresas, incentivando, además, a que ellos formen sus propios puestos de trabajo sobre la base de planes de negocio. Con respecto a la capacitación y educación se mantiene un constante compromiso con la capacitación y la formación laboral, proponiendo y evaluando modos efectivos para mejorar su calidad, buscando en todo momento sensibilizar a las entidades educativas y de capacitación para que estén al nivel de los requerimientos empresariales. Se busca que los participantes en este programa Grupo Jóvenes emprendan su propio negocio, donde el grupo asume el rol de asesor y nexo entre sus ideas y las fuentes de financiamiento.

Por su parte, el Programa **Projovent** tiene como objetivo fundamental facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos al mercado laboral formal, a través de acciones específicas de capacitación y experiencia laboral, que respondan a los requerimientos del sector productivo. Asimismo, el programa contribuye a elevar el nivel de eficiencia y eficacia del mercado de capacitación y a una mejor interacción entre las entidades de capacitación, las necesidades del sector empresarial productivo y el mercado de trabajo.

Inicialmente el programa planteó como meta capacitar a 160.000 jóvenes en cinco años en ejecución, con un costo aproximado de 115 millones de dólares, de los cuales el 70% sería aportado por el Banco Interamericano de Desarrollo y el

30% restante por el Tesoro público. Luego, Projovent fue seleccionado entre diversos proyectos gubernamentales para recibir recursos financieros del gobierno alemán, en un esquema de reconversión de deuda externa por inversión social, por un monto de DM12 millones de marcos alemanes.

Es importante destacar que en el primer concurso de proyectos convocado por el Fondo de Capacitación Laboral y Promoción del Empleo (Fondoempleo), el Programa obtuvo el primer lugar haciéndose acreedor de 1.5 millones de dólares americanos, a partir de julio de 1999.

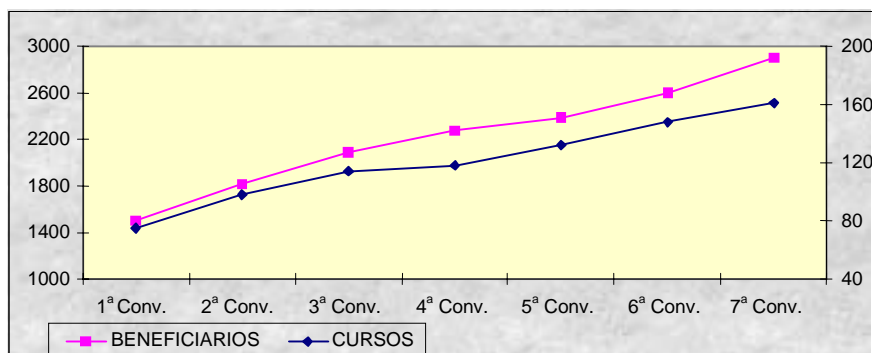
Este programa está diseñado para atraer jóvenes entre 16 y 25 años, que cumplan con los requisitos de pertenecer a hogares pobres, estar en situación de desempleo, subempleo o inactividad forzosa y tener estudios secundarios completos como máximo. El diseño de cursos recae en el trabajo coordinado entre las entidades de capacitación y las empresas del sector productivo; ello con la finalidad de responder a las demandas del mercado. Los cursos de capacitación comprenden dos etapas; la primera, de formación técnica con una duración promedio de tres meses; y, la segunda, de práctica laboral remunerada en empresas de régimen laboral privado, adquiriendo de esta manera una experiencia concreta de trabajo durante un período mínimo de tres meses.

Los cursos adjudicados agrupados por ramas ocupacionales corresponden en promedio, en un 40.7% a textiles y confecciones; 31.4% a administración, hotelería y servicios; 11.3% a mecánica, producción y motores; y 16.6% a otros (carpintería, madera, construcción, panadería, calzado, agroindustria, pesca).

Desde el inicio de la ejecución del Programa en agosto de 1996 a diciembre de 2002, se han realizado diez convocatorias a Licitación Pública Internacional, adjudicándose 1.661 cursos de los que el 70.1% se dio en Lima y el 29.9 en provincias. Los cursos que se han brindado están agrupados por ramas ocupacionales; corresponden en promedio, en un 40% a textiles y confecciones; 31.4% a administración, hotelería y servicios; 11.3% a mecánica, producción y motores; y 16.6% a otros (carpintería, construcción, panadería, calzado, madera, agricultura, pesca). Con los datos recogidos del Ministerio de Trabajo, se observa que el incremento de los beneficiarios en la segunda y séptima convocatoria fue de 300, y la menor variación correspondiente a la quinta convocatoria que fue 109 beneficiarios, lo cual está relacionado con el número de cursos que se han impartido.

Los jóvenes beneficiarios de Projovent acceden a puestos de trabajo en el sector privado con contratos formales, mejorando la calidad del empleo en términos del lugar de trabajo, disminuyendo en casi 50% el número de jóvenes que trabaja en la calle, su casa o en casa del cliente. Con respecto al tamaño de la empresa, los jóvenes beneficiarios se desplazan a trabajar principalmente en la gran, mediana y pequeña empresa.

Gráfico IV.3.1
POBLACIÓN DE JÓVENES BENEFICIARIOS Y CURSOS BRINDADOS



Fuente: MTPE/Projovent.

Todo ello contribuye a mejores ingresos y condiciones de trabajo. En tal sentido, en el caso de los jóvenes beneficiarios, los índices de ingresos reales presentan un aumento de 108%, mientras que en los jóvenes del grupo de control, un incremento de sólo 36%. Estos diferenciales de ingreso revelan que la capacitación impartida contribuye a elevar la productividad de los jóvenes en situación de pobreza.

Otra institución que articula las políticas de Estado sobre la materia con los agentes involucrados en el mercado educativo es el Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, denominado **Fondoempleo**, que es persona jurídica de derecho privado y que inició sus actividades en octubre de 1998. Este Fondo tiene como misión promover el trabajo conjunto de empresas privadas, organismos no gubernamentales y entidades del sector público para el diseño y ejecución de proyectos que desarrollen competencias laborales y empresariales a través de actividades de capacitación y asistencia técnica, promoviendo así la generación de empleo y el aumento en los ingresos de la población en situación de pobreza.

Fondoempleo obtiene sus recursos de los aportes de las empresas que luego de repartir utilidades entre sus trabajadores, tuvieran remanente respecto al monto que les corresponde distribuir. Al mes de abril del año 2003, se recibieron aportes de las empresas: Minsur S.A., Electroperú S.A., Refinería La Pampilla, Cementos Lima, Shougang Generación Eléctrica, Minera Barrick Misquichilca S.A.

Los proyectos que impulsa pueden ser muy diversos en cuanto a beneficiarios principales, entre ellos, Pymes, jóvenes, mujeres, campesinos; y en sectores: turismo, agricultura, ganadería, industria textil, cuero y calzado. Es importante resaltar que todos tienen que pasar por un concurso para ser elegibles para reci-

bir financiamiento. Por medio del concurso se logra identificar los mejores proyectos, la promoción de la formación de alianzas entre sector público, ONG, empresas privadas; así fomentar una cultura de calidad para el diseño de proyectos entre las instituciones que compiten por los recursos y lograr apalancar recursos adicionales como contrapartida. Una vez que los proyectos han sido seleccionados para otorgar el financiamiento, se ingresa a la etapa de ejecución en la que se procede a monitorear los proyectos.

Es importante mencionar que la capacitación y la asistencia técnica, cuando son de calidad y están dirigidas a actividades productivas de sectores que producen bienes y servicios de creciente demanda, pueden aportar a una política activa de generación de empleo y el impacto en los participantes de cada proyecto es positivo.

Con respecto a los proyectos en ejecución, actualmente dieciséis en los que se involucran 13.2 millones de dólares; además los proyectos cuentan con fondos de contrapartida por 12 millones de dólares. Se espera que estos proyectos, logren capacitar a 53.000 personas, generar 15.000 nuevos empleos y facilitar una experiencia laboral a 11.000 jóvenes.

Al realizar el análisis de los proyectos que Fondoempleo financió en el primer concurso, se encuentra que el 71.43% de los proyectos se focalizó en la actividad empresarial dirigida al sector juvenil y el 28.57% entre la actividad industrial. A diferencia del primer concurso, en el segundo se beneficiaron proyectos con mayor variación de actividades; se tiene así que el 44.45% estaba enfocado al sector agrícola; el 11.11% al sector turismo; 22.22% al sector industrial e igual porcentaje al aspecto ambiental.

Otro caso importante de la vinculación entre el Estado, las empresas y las instituciones de formación es el Proyecto Bonos para la Capacitación Laboral y Empresarial (**BonoPyme**).

Este proyecto, entre 1999 y 2000 fue ejecutado por el Ministerio de Trabajo y la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico –Swisscontact–, con recursos de Fondoempleo (US\$1.743.000), y tuvo como propósito facilitar el acceso de micro y pequeñas empresas y jóvenes a servicios de desarrollo empresarial, a través de bonos de capacitación y asistencia técnica, que permiten pagar parcialmente estos servicios. El proyecto se desarrolló en nueve departamentos del Perú: Ancash, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Piura y San Martín.

Los bonos de capacitación y asistencia técnica son documentos que operan como instrumentos de descuento para efectos de la adquisición de los servicios de desarrollo empresarial (SDE). Pueden acceder a este programa, los empresarios de la micro y pequeña empresa (MYPE) que cumplan los requisitos de encontrarse operando en actividades de producción, comercio o servicios; que cuenten con Registro Único del Contribuyente (RUC); y que tengan como mínimo un

año de antigüedad. Permite, además, brindar la opción de elegir la institución y la oferta de SDE que consideren adecuada a sus necesidades entre diferentes proveedores. Finalmente, busca elevar el nivel de información de empresarios y trabajadores sobre la oferta de servicios, en variedad y en calidad.

Estos bonos son entregados en forma gratuita y sirven como dinero en efectivo que financia parte del costo de los cursos que el empresario escoge para ofrecerlos a personas que considere idóneas. Cada empresario recibe un talonario que contiene tres bonos de capacitación; cada bono equivale a 52.50 soles y uno de asistencia técnica, que corresponde a 350 soles.

A través del Programa de Perú Emprendedor, haciendo uso del BonoPyme, en cuatro años de labor se ha logrado brindar capacitación a 28.000 jóvenes; se ha otorgado servicios de asistencia técnica a 5.000 empresas y 12.000; resultando que el 40% de las organizaciones inscritas en el registro nacional de asociaciones empresariales del Ministerio de Trabajo reciben servicios de capacitación o asesoría técnica.