

APRENDIZAJE Y POLÍTICAS DE TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO PARA JÓVENES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



**Panoramas
de la formación**

 **Asdi**

AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur
Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional



Organización
Internacional
del Trabajo

Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en Uruguay

Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en América Latina y el Caribe



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Equipo de Trabajo Decente y
Oficina de Países de la OIT para
el Cono Sur

Centro Interamericano para el
Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Barreto, Hugo; Ermida, Ana Laura

Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en América Latina y el Caribe. Montevideo: ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/Cinterfor, 2015. 340 p.

ISBN: 978-92-9088-269-5

APRENDIZAJE/CONTRATO DE APRENDIZAJE/ FORMACIÓN PROFESIONAL/ JUVENTUD/
LEGISLACIÓN/TRANSICIÓN DE LA ESCUELA A LA VIDA PROFESIONAL/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org.

Sitio web: www.oitcinterfor.org

Impreso en Uruguay

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en América Latina y El Caribe

Hugo Barretto Ghione *

Ana Laura Ermida **

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Director Académico de la Escuela de Posgrado en la orientación Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (UdelaR) (Uruguay).

** Licenciada en Sociología egresada de la Universidad de la República y candidata a Magíster por la Universidad Nacional de Quilmes. Es docente de la carrera Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Se desempeña como investigadora y técnica asesora en temáticas relacionadas con el trabajo, el empleo y la formación profesional.

CONTENIDOS

Listado de cuadros.....	9
Prólogo.....	11
1. Presentación	13
2. Marco jurídico de la formación profesional y del aprendizaje.....	23
2.1 Análisis preliminar.....	25
2.2 Marco jurídico de la formación profesional: un intento de sistematización	27
2.2.1 La formación profesional en las instituciones nacionales.....	27
2.2.2 Formación y enseñanza media técnica.....	31
2.2.3 Formación profesional desde las políticas de empleo.....	40
2.2.4 Descentralización territorial y funcional de la formación profesional.....	41
2.3 Marco jurídico del contrato de aprendizaje.....	54
3. Estructura y funcionamiento del aprendizaje	71
3.1 Brasil.....	73
3.2 Chile.....	78
3.3 Colombia.....	79
3.4 Costa Rica.....	81
3.5 Jamaica y Trinidad y Tobago (aspectos comunes del sistema de aprendizaje de cada país).....	81
3.6 Jamaica.....	83
3.7 México.....	84
3.8 Perú.....	92
3.9 Trinidad y Tobago.....	94
3.10 Adscripción institucional y vinculación del aprendizaje al marco normativo (para el caso de Colombia, Costa Rica y Perú).....	104
3.11 Diseño curricular (para el caso de Chile, Costa Rica y Perú).....	105
3.12 Financiamiento (para el caso de Colombia, Costa Rica y Perú).....	110
3.13 Obligatoriedad/incentivos a las empresas, alianzas estratégicas (para el caso de Chile, Costa Rica, México y Perú).....	110
3.14 Apoyos al beneficiario de los procesos de aprendizaje (para el caso de Costa Rica y México).....	115
3.15 Estadísticas y Evaluaciones (para el caso de Chile y Perú).....	118
4. Estructura y funcionamiento de otras políticas y programas de transición de la educación al trabajo para jóvenes	125
4.1 Argentina.....	127
4.2 Chile.....	164
4.3 Colombia.....	165
4.4 Costa Rica.....	166
4.5 Jamaica.....	167

4.6	México	172
4.7	Trinidad y Tobago	178
4.8	Proyectos sobre sistemas de aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo.....	187
	4.8.1 Colombia.....	187
	4.8.2 Jamaica.....	190
5.	Funcionamiento de Políticas, programas, estrategias e iniciativas exitosas	191
5.1	Brasil	194
5.2	Argentina.....	210
5.3	Chile	232
5.4	Colombia.....	237
5.5	Costa Rica.....	238
5.6	Jamaica.....	256
5.7	México	261
5.8	Perú.....	274
5.9	Trinidad y Tobago	286
6.	Fortalezas, debilidades y recomendaciones de los sistemas de aprendizaje.....	293
6.1	Argentina	295
6.2	Brasil	297
6.3	Chile	298
6.4	Costa Rica.....	301
6.5	Jamaica y Trinidad y Tobago (fortalezas comunes en ambos países)	304
6.6	Jamaica.....	306
6.7	México	307
6.8	Perú.....	312
6.9	Trinidad y Tobago	313
7.	Conclusiones, valoraciones y consideraciones finales.....	317
7.1	Argentina	319
7.2	Brasil	320
7.3	Chile	321
7.4	Colombia.....	322
7.5	Costa Rica.....	324
7.6	Jamaica y Trinidad y Tobago	326
7.7	México	328
7.8	Trinidad y Tobago	330
7.9	Consideraciones generales.....	330
8.	Bibliografía	339

LISTADO DE CUADROS

Cuadro 1	Sistema de educación en Brasil (resumen)
Cuadro 2	Brasil 2013: mecanismos de financiación de la educación superior
Cuadro 3	Mecanismos de evaluación de la educación básica y superior
Cuadro 4	Projovem Urbano: integración formación profesional-EJA
Cuadro 5	Brasil 2013: EJA – matrícula total y presencial según instancia administrativa
Cuadro 6	Brasil 2009-2013: matrículas en EJA – total e integrada a la educación profesional
Cuadro 7	Marco nacional de calificaciones profesionales de Jamaica
Cuadro 8	Articulación de los principios básicos con las propuestas para la integración del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB)
Cuadro 9	Competencias del marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato
Cuadro 10	Diagrama sobre el marco curricular del Sistema Nacional de Bachillerato
Cuadro 11	Cantidad de centros de formación profesional en períodos de tiempo variables
Cuadro 12	Categorías y niveles de enseñanza y formación técnica y profesional
Cuadro 13	Alineación de los marcos
Cuadro 14	Estructura de aprendizaje propuesta
Cuadro 15	Marco de aprendizaje ampliado
Cuadro 16	Modelo del Programa Nacional de Aprendizaje
Cuadro 17	Programas de transición de la escuela al trabajo de Trinidad y Tobago
Cuadro 18	Nivel socioeconómico de matriculados al SENATI
Cuadro 19	Motivo para la deserción
Cuadro 20	Evolución de las matrículas
Cuadro 21	Evolución de los egresados
Cuadro 22	Egresados con trabajo actual
Cuadro 23	Condición laboral del egresado
Cuadro 24	Forma de contrato
Cuadro 25	Puesto de trabajo de acuerdo a la formación recibida
Cuadro 26	Percepción en las empresas sobre la evolución del desempeño laboral de los egresados del SENATI
Cuadro 27	Detalle de los programas de formación para la transición de la escuela al trabajo de Jamaica
Cuadro 28	Componentes integrados en las competencias
Cuadro 29	Comparación del sistema educativo vigente y el sistema de educación terciaria
Cuadro 30	Projovem Trabalhador: 2008-2013
Cuadro 31	Pronatec 2011-2014: líneas de actuación
Cuadro 32	Pronatec 2011-2013: matrículas ofertadas según modalidades de cursos (en miles)
Cuadro 33	Pronatec/BSM 2012-2014: principales resultados
Cuadro 34	Aprendizaje profesional 2013: perfil de los contratados

Cuadro 35	Aprendizaje profesional 2008-2010: inserción de los egresados en el mercado formal
Cuadro 36	Nuevas articulaciones de aprendizaje profesional
Cuadro 37	Com. Dominio Digital – Convenios
Cuadro 38	Escuela Social de Comercio
Cuadro 39	Núcleo de trabajo, investigaciones y prácticas sociales
Cuadro 40	Sistemas de evaluación de la educación profesional: SENAI y Centro Paula Souza
Cuadro 41	Sistemas de seguimiento de egresados: SAPES y Web-Sai-e
Cuadro 42	Indicadores del seguimiento de los egresados del SENAI y del Centro Paula Souza – 2008 y 2012
Cuadro 43	Modelo curricular para la formación profesional en el INA
Cuadro 44	INA, Ingresos ordinarios según clase y subclase -2014- en millones de colones
Cuadro 45	Costa Rica, INA: Gestión Total. Participantes por sexo, según tipo de servicio matriculado. Año 2013.
Cuadro 46	INA, porcentaje de matrícula según grupos de edad, 2013
Cuadro 47	Oferta de Empleo según tipo de capacitación, duración y selección de beneficiarios
Cuadro 48	Desglose de los estudiantes para el RAP, año 2015
Cuadro 49	Estructura del Programa de Aprendizaje Registrado
Cuadro 50	Estructura del Programa YUTE
Cuadro 51	Modalidades programa BÉCATE
Cuadro 52	Convenio SENATI - Komatsu-Mitsui
Cuadro 53	Descripción del modelo pedagógico
Cuadro 54	Convenio SENATI - MINERA YANACocha
Cuadro 55	Descripción del modelo pedagógico
Cuadro 56	Convenio SENATI - ALICORP S.A.A.
Cuadro 57	Descripción del modelo pedagógico
Cuadro 58	Instituto Rural Valle Grande de Cañete
Cuadro 59	Descripción del modelo pedagógico
Cuadro 60	Fe y Alegría 57 - CEFOP La Libertad
Cuadro 61	Descripción del modelo pedagógico
Cuadro 62	Estrategia de formación en el lugar de trabajo

PRÓLOGO

Los países de América Latina y el Caribe enfrentan importantes desafíos en materia de inserción laboral de su población joven, tanto en lo referente a la cantidad de puestos de trabajo que se encuentran disponibles para las personas de este grupo etario como a la calidad de los mismos. Dificultades en el mercado de trabajo manifestadas en altas tasas de desempleo y trabajo informal –con sus conocidas consecuencias de bajos salarios, inestabilidad laboral y desprotección– caracterizan la situación de una proporción demasiado grande de los jóvenes de la región ⁱ.

En el marco de la problemática general del empleo juvenil ocupa un lugar central el tema de la formación y preparación de los jóvenes para el mundo laboral y la transición de la educación al trabajo.

El aprendizaje, entendido como una formación de larga duración, para el desempeño de una ocupación en el ámbito laboral, desarrollada en buena parte en la empresa y complementada con formación en el aula, viene experimentando en los últimos años un importante auge y revalorización a nivel global y particularmente en América Latina y el Caribe. De esta forma, el aprendizaje es crucial como parte de una estrategia para lograr un pasaje con mayor probabilidad de éxito de la educación al trabajo de los jóvenes y coadyuvar a reducir las brechas de competencias en el mercado laboral ⁱⁱ.

La presente publicación constituye una contribución de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina a través del Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en el Uruguay y de OIT/Cinterfor, al proceso de generación de análisis y reflexión que lleva adelante la Organización Internacional del Trabajo sobre el tema del aprendizaje y las políticas y programas de transición de la educación al trabajo de los jóvenes.

Este libro contiene una sistematización de los resultados de una serie de investigaciones nacionales sobre el aprendizaje y las políticas y programas de transición de la educación al trabajo de jóvenes llevada adelante en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Jamaica, México, Perú y Trinidad y Tobago, la cual deja de manifiesto la enorme riqueza y variedad de enfoques y de soluciones prácticas que los países se han dado para procurar posibilitar y facilitar la inserción laboral de su población joven.

Existen importantes lecciones ya aprendidas en cuanto a algunos factores que permiten un adecuado funcionamiento de los sistemas de aprendizaje ⁱⁱⁱ, como ser la existencia de un marco normativo claro que establezca sin lugar a dudas los derechos y obligaciones de las partes en el contrato de aprendizaje, el rol fundamental que juegan los interlocutores sociales –empresarios y organizaciones de trabajadores– para un correcto funcionamiento de los sistemas de aprendizaje, la necesidad de contar con un marco institucional adecuado y fuerte, mecanismos de financiamiento adecuados y que

i De acuerdo a una reciente publicación de OIT, el 55% de los jóvenes ocupados en América Latina se encuentran en trabajo informales. OIT, *Juventud e informalidad: formalizando la informalidad*. (abril de 2015).

ii ILO, *Overview of apprenticeship systems and issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---%20ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf

iii ILO, *Op. cit.*

mantengan un razonable equilibrio de costos y beneficios desde el punto de vista de las empresas, el enfoque sectorial del aprendizaje y la asociación público-privada, la existencia de mecanismos de aseguramiento de la calidad, entre otros. No obstante, también surge de estas investigaciones que no existen recetas universales que puedan asegurar el éxito de las iniciativas, y que en el diseño de los sistemas de aprendizaje y de las políticas de transición educación-trabajo debe tenerse en cuenta la tradición de los sistemas formativos nacionales y sectoriales con sus fortalezas y debilidades, los mecanismos de financiamiento y el volumen de recursos disponibles, la presencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes junto con los sistemas de relaciones laborales y cómo los asuntos de la formación profesional son abordados en los mismos, por mencionar solo algunos aspectos relevantes.

Las investigaciones nacionales así como la elaboración de esta publicación de sistematización y síntesis fueron coordinadas por un equipo técnico compuesto por Gonzalo Graña, Fernando Vargas y Fernando Casanova, funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo.

Esperamos con esta publicación contribuir a estimular la reflexión, el debate y la acción de los actores -públicos y privados- involucrados en la creación de más y mejores oportunidades de formación y aprendizaje para los jóvenes de América Latina y el Caribe, lo que sin dudas constituye una condición necesaria aunque no suficiente para apoyar los procesos de transformación productiva y la generación de trabajo decente juvenil en la región.

Fabio Bertranou
Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Enrique Deibe
Director de OIT/Cinterfor

1

Presentación

PRESENTACIÓN

Para llevar adelante este análisis, se tomaron en cuenta los informes realizados por diversos consultores sobre la situación de los sistemas de aprendizaje en cada uno de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Jamaica, México, Perú y Trinidad y Tobago¹. A partir del análisis de estos documentos, se intentará dar cuenta de principios, tendencias y lineamientos generales de los sistemas de aprendizaje en estos países, así como de otros dispositivos existentes para acompañar y facilitar la transición de los jóvenes de la educación hacia el trabajo.

Es importante señalar que gran parte de este documento tiene transcripciones de cada uno de los informes recién señalados porque se entendió que la descripción y fundamentación realizada era muy pertinente.

Desde diversos ámbitos nacionales e internacionales, se señala que uno de los desafíos más importantes de los países en desarrollo es el incremento de la participación laboral de los grupos más excluidos en el mercado de trabajo formal. Entre estos grupos figuran los jóvenes, que se enfrentan a situaciones adversas para su adecuada inserción laboral.

La crisis económica mundial ha tenido un fuerte impacto para los jóvenes y sus posibilidades de acceder y transitar por el mercado de trabajo formal. El impacto negativo de la crisis económica se caracteriza por los siguientes factores (OIT, 2014): aumento del nivel de desempleo entre los jóvenes; proliferación de trabajos de menor calidad para los que logran entrar en el mercado laboral; mayores niveles de inequidad entre distintos grupos de jóvenes, y el hecho de que la transición de la educación al mercado laboral se ha tornado más larga y precaria.

Todos estos aspectos negativos se reflejan en el hecho de que a nivel mundial, en el año 2012 había aproximadamente 75 millones de jóvenes desempleados, y alrededor de 228 millones de trabajadores jóvenes pobres (OIT, 2012). Diversos organismos nacionales e internacionales señalan que el empleo informal entre los jóvenes sigue en aumento. Se señala a su vez, que se deben respetar los derechos de los jóvenes, y que los mismos deben acceder a un empleo digno.

Como se indicó, la crisis del empleo juvenil es una temática permanente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Según este organismo, además de la problemática del desempleo de los jóvenes, existe otro conjunto de formas de exclusión social que padece parte de esta población (OIT, 2012). Las crisis económicas han tenido un impacto desigual sobre los hogares que se ubican en distintos grupos de la distribución del ingreso. El mayor desempleo se concentra entre los jóvenes de bajos ingresos, los que se enfrentan a una situación de falta de oportunidades y de exclusión.

Los jóvenes más afectados han sido los que tienen un nivel socioeconómico y de instrucción más bajo. Esto se debe a varios factores: las carencias de educación formal que tienen estos jóvenes, el desconocimiento de las posibles ofertas formativas que les permitan formarse en un oficio, en una

¹ Para la elaboración de este documento se tomaron en cuenta los informes realizados por las consultorías desarrolladas en el marco del Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en Uruguay: Florencia Partenio, Argentina; Elenice Monteiro Leite, Brasil; Gastón Cerda, Chile; Ligia Carrero, Colombia; Isidora Chacón, Costa Rica; Luis Linares, Guatemala; Paulette Dunn-Pierre, Jamaica y Trinidad y Tobago; Alicia Naranjo Silva, México; Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Perú.

capacitación o desarrollar actividades independientes, y/o la falta de oportunidades en el mercado de trabajo formal (Lucero, 2013).

El desempleo juvenil involucra muchos factores. El enfoque multidimensional de la OIT (2012) refiere a la diversidad, la calidad del trabajo, la participación, la coherencia del empleo en el contexto político, así como al género y los derechos de las personas. Desde esta perspectiva el empleo para la población joven debe analizarse también desde el punto de vista de su inserción en determinado contexto, de acuerdo a las políticas de carácter macro y micro de atención al mercado de trabajo, de protección social y de apoyo al emprendedurismo.

Según se señala en el documento *Trabajo Decente y Juventud en América Latina, Políticas para la acción*, de 2013, en la región hay 108 millones de jóvenes entre 15 y 24 años. Muchos se dedican exclusivamente al estudio, pero poco más de la mitad forma parte de la fuerza laboral. El panorama es complejo; actualmente nos encontramos frente a la generación de jóvenes mejor educada que haya existido, con el mejor manejo de las nuevas tecnologías y con alta capacidad de adaptabilidad en comparación con los adultos, pero sin embargo tenemos tasas de desempleo juvenil muy altas.

Las tasas de desempleo de los jóvenes en América Latina y el Caribe son mayores a las de los adultos, y en la gran mayoría de estos países, su participación en el mercado de trabajo es cada vez menor. Los jóvenes desempleados son más del 40% de los desocupados de la región.

La problemática de la inserción laboral de los jóvenes y su relación con el nivel de escolaridad ha sido largamente discutida y tomada en cuenta por la agenda pública durante la década de 1990 en la mayoría de los países de la región. Desde la década del ochenta las tasas de desempleo de los jóvenes eran superiores a las del conjunto de la población, situación que se agrava en la década del noventa.

Además, diversos expertos identifican como causas del alto desempleo y malas condiciones de empleo de los jóvenes la carencia o escasez de competencias básicas y de competencias esenciales y genéricas. También se señala que la transición de la educación al trabajo es lenta debido a la falta de experiencia de los jóvenes.

En la literatura y los estudios sobre la juventud se resalta la heterogeneidad de situaciones en las cuales podemos pensar a los jóvenes frente al trabajo. Asimismo, se señala que la juventud no constituye un grupo social homogéneo, y que se deben considerar las desigualdades a las que algunos están expuestos, así como las diferentes expectativas, demandas, proyectos, consumos culturales, situación familiar y lugar de residencia, entre otros factores, de los diferentes jóvenes. En este sentido, en el debate conceptual y teórico, se prefiere hablar de *juventudes*. Resulta también necesario identificar las particularidades propias de la etapa denominada "juventud", y de las distintas etapas que hay al interior de la juventud.

De acuerdo a lo mencionado, hay que considerar distintos aspectos, situaciones, características a la hora de señalar los dispositivos que son más efectivos para el tránsito de los jóvenes de la educación al mundo del trabajo.

Diversos organismos internacionales señalan el hecho de que para desempeñar cualquier puesto de trabajo, cada vez es más necesario contar con competencias técnicas y transversales. El Informe de la UNESCO sostiene: "El progreso técnico modifica de manera ineluctable las calificaciones que requieren los nuevos procesos de producción. A las tareas puramente físicas suceden tareas de producción más

intelectuales, más cerebrales, como el mando de máquinas, su mantenimiento y supervisión, y tareas de diseño, estudio y organización, a medida que las propias máquinas se vuelven más 'inteligentes' y el trabajo se 'desmaterializa' (UNESCO, 1996).

Cada vez más, para acceder a los puestos de trabajo de cualquier empresa, el trabajador necesita demostrar que domina los conocimientos tecnológicos específicos y las habilidades prácticas de su ocupación, y que es un trabajador autónomo, con capacidad crítica, creativa y de adaptación, con capacidad de relacionarse socialmente de forma armoniosa y responsable. En este sentido, además de adquirir y desarrollar competencias profesionales técnicas, es necesario desarrollar competencias profesionales metódicas, como el "aprender a aprender", la "capacidad de solucionar problemas nuevos", y capacidades profesionales socioemocionales, como la "autoestima", la "capacidad comunicativa" y la "inteligencia emocional".

En este sentido, la educación técnica tiene un rol clave para la mejora de las habilidades y competencias laborales de los jóvenes. Sin embargo, la educación técnica es la que menos atención ha recibido; las reformas e innovaciones se han enfocado en la educación básica y superior.

Además, el acceso a un empleo productivo y satisfactorio se constituye en una de las vías de realización humana y de acceso a otros derechos (económicos, sociales, culturales y políticos). En consecuencia, todo ser humano tiene derecho a una formación general y a una formación profesional, que le permita acceder y sostener un empleo digno. Como se viene señalando por expertos de la OIT desde el año 2000 aproximadamente, existe una relación estrecha entre formación profesional y trabajo decente. Para lograr el objetivo de un trabajo decente, es necesaria la formación, y a su vez, el trabajo decente se constituye en un ámbito de formación profesional.

En el caso de América Latina, diversos estudios de la región (Jacinto, 2010; Longo, 2011; Pérez y Busso, 2014; Miranda y Corica, 2014; Millenaar, 2014), señalan que los jóvenes ya no transitan de una única forma ni linealmente el pasaje de la escuela al trabajo, sino que existen varias formas de transición.

De acuerdo a estos datos y a este contexto, la formación como herramienta para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes es un tema de actualidad y de gran discusión en diversos organismos internacionales. Se reconoce la importancia de la educación, capacitación, formación permanente y la adquisición de competencias laborales para aumentar la empleabilidad y también para concretar el objetivo de trabajo decente (ya se señaló recién la relación entre trabajo decente y formación profesional).

Para lograr el objetivo de trabajo decente para la población joven, se deben tener en cuenta características particulares de este segmento de la población en cada contexto. En este sentido, se identifica y reconoce la necesidad de vinculación y fortalecimiento de la educación, la formación y el aprendizaje permanente. Es importante mejorar las capacidades y las competencias de los jóvenes de forma tal de que se encuentren en una mejor situación frente al mercado de trabajo.

En América Latina y el Caribe, se han logrado avances significativos en la expansión de la cobertura y del acceso educativo. A comienzos de la década del noventa, se estaba muy próximo a la universalización del acceso a la educación primaria. Sin embargo, continúa el grave problema de bajas tasas de cobertura en la educación secundaria. Al respecto, el problema central se identifica en la incapacidad para retener a los jóvenes en el sistema, ya que la inscripción en la educación secundaria se ha mantenido en

guarismos relativamente altos. Se entiende que para lograr la retención, se debe ofrecer educación de alta calidad, con diseños flexibles que contemplen las distintas necesidades y realidades de los jóvenes, que sea altamente personalizada en términos de relacionamiento con los jóvenes y su contexto, y que contemple el mundo del trabajo. Los expertos hacen especial hincapié en el hecho de que la educación debe contemplar su vínculo con el mundo del trabajo.

El término “aprendizaje” refiere a un sistema para aprender a trabajar trabajando, diferente al sistema escolar o de aula que se orienta al aprendizaje teórico de ideas, conceptos, conocimientos y pautas de acción, para recién luego de la culminación de los estudios dentro del aula, realizar la aplicación práctica de estos.

El origen de esta forma de educación para el trabajo (aprender a trabajar trabajando) se remonta a la educación gremial de la Europa medieval, cuando los maestros artesanos enseñaban sus oficios a los jóvenes aprendices de manera vivencial. Los aprendices aprendían a hacer haciendo. Con el advenimiento de la industrialización y el sistema de la fábrica, desaparece la educación gremial. Dada la necesidad de aprender a operar la maquinaria propia de la industrialización y del sistema de fábrica, a fines del siglo XVIII en Europa surgieron escuelas dominicales o nocturnas para jóvenes aprendices, para que se perfeccionen y adquieran conocimientos generales y profesionales. Surgieron también las escuelas de artes y oficios y las escuelas técnicas, en las que la enseñanza que se impartía era primero la teórica y conceptual, y luego la práctica. Estas escuelas no garantizaban la adquisición de habilidades prácticas técnicas por la ausencia de un vínculo real de la educación con el trabajo, por lo que en la segunda mitad del siglo XIX renace paralelamente el sistema de aprendizaje en empresas.

En la Conferencia General de la OIT del año 1939, en Ginebra, se adopta la *Recomendación sobre el aprendizaje*, que contiene los principios y métodos que deberían aplicarse en materia de organización de la formación profesional. De acuerdo a la Recomendación, “el término aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle, o a hacer que se le enseñe, metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador” (OIT, 1939).

En el Glosario de Términos de la OIT (1993), el aprendizaje se define como la “formación de larga duración para el desempeño de una ocupación habitual y continuada en el ámbito laboral, desarrollada en gran parte en la empresa y complementada, a menudo, con instrucción obligatoria relacionada que se imparte en un centro de enseñanza; está reglamentada por la ley o la costumbre y regida por un contrato oral o escrito que establece las obligaciones de las partes” (OIT, 1993).

La Organización Internacional de Trabajo define a *la formación profesional* como el “conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación o diversas funciones, con competencia y eficacia profesionales” (Oficina Internacional del Trabajo, 1993, *Formación profesional, Glosario de términos escogidos*). La formación profesional comprende objetivos de formación inicial, de actualización y de especialización, y se constituye en un importante factor de empleabilidad.

En la Conferencia General de OIT del año 1962 se adoptó la *Recomendación sobre formación profesional*, que se aplica “a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o para que sea promovida en cualquier rama de actividad

económica –incluida la enseñanza general, profesional y técnica, que sea necesaria para este fin-, con excepción de la formación para desempeñar puestos de personal dirigente superiores al grado de capataz en la industria, o para desempeñar puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica” (OIT, 1962).

La Recomendación 117 de la OIT, *Recomendación sobre Formación Profesional*, adoptada en la Conferencia General de la OIT del año 1962, se ha ido adaptando de acuerdo a las características físicas, sociales, económicas y culturales de la realidad, y ha ido evolucionando de acuerdo al desarrollo científico y tecnológico del mundo globalizado. De hecho, a la definición original de formación profesional se han ido sumando conceptos. Es un concepto integratorio (involucra y articula diversos objetivos, valores y políticas) y dinámico (su contenido evoluciona con el progreso social y económico de un país dado).

La política de orientar las carreras de formación al desempeño de empleos u ocupaciones está expresada en la recomendación recién mencionada: “La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes. La formación constituye un todo cuyos diversos elementos no pueden ser disociados”.

Hasta mediados del siglo XX, en Europa la formación profesional sólo preparaba para el desempeño de ocupaciones operativas manuales, en tanto en América del Sur era la formación profesional universitaria, de base más intelectual. Los empresarios industriales de la Confederación de la Industria del Brasil fueron los primeros en promover el sistema de aprendizaje en América del Sur, con la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) en 1942.

Resulta interesante señalar los postulados del *aprendizaje permanente* o *aprendizaje a lo largo de la vida* -o de formación permanente-. Este propone articular diversas estrategias, pensando los puentes entre educación formal y no formal y valorizando los saberes tácitos. Esta perspectiva es considerada por algunos especialistas como “la generalización del diseño curricular por competencias, que permita la construcción de itinerarios formativos, generándose así la necesidad de realización de marcos nacionales –también presionados por los procesos de integración subregional– los cuales serán el punto de partida para la acreditación de aprendizajes no formales e informales” (Briascó, 2011). En términos generales, las organizaciones nacionales e internacionales relacionadas con la educación y el aprendizaje para jóvenes y adultos hacen referencia a un enfoque de aprendizaje o formación a lo largo de la vida (permanente), donde se proyectan iniciativas para cada etapa de la vida, y que involucra la formación para y en el trabajo, pero también para el ejercicio de la ciudadanía.

También es necesario introducir el concepto de “programas de aprendizaje”, para poder identificar en qué medida la oferta de educación técnica y de formación para el trabajo analizada se apega a estos estándares. De acuerdo con la OIT, “los programas de aprendizaje se entienden como programas de capacitación que combinan la educación profesional con el aprendizaje en el lugar de trabajo para adquirir una competencia laboral intermedia (es decir, es más que la capacitación rutinaria para el empleo) y que están sujetos a normas de capacitación externas, en particular en lo que se refiere al componente relacionado con el lugar de trabajo” (OIT, 2012).

En América Latina existen diversas experiencias exitosas de formación para jóvenes, generalmente insertas en los sistemas de formación profesional, en programas de capacitación de amplio alcance

o en pequeñas instituciones de la sociedad civil. En países como Chile, Argentina, Colombia y Perú se produjo una diversificación de la oferta, sobre todo desde los años noventa, y surgieron nuevos actores en la formación para el trabajo, con el fin de buscar superar los problemas de los sistemas tradicionales.

Según la OIT, las políticas activas de empleo pueden contribuir al logro de tres grandes metas: la creación de empleo, la seguridad en el cambio y la equidad y reducción de la pobreza. Las políticas activas influyen en la creación de empleo de forma directa con la promoción de medidas de generación de empleo, y de forma indirecta a través de la capacitación y de estrategias de intermediación entre la oferta y la demanda de empleo, mejorando la empleabilidad de los trabajadores. Por otra parte, promueven “seguridad en el cambio” permitiendo identificar efectos negativos de transformaciones estructurales, proporcionando apoyo temporal a distintos sectores de la fuerza de trabajo (Perrazo, I; Rossel, C: 2009). Las políticas públicas también contribuyen a la equidad porque permiten la integración de sectores excluidos en el mercado de empleo, reduciendo así la pobreza al dinamizar la formación, el trabajo y el ingreso.

En el debate conceptual actual sobre aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes, se señala cada vez con más fuerza la importancia de la economía y cultura local para crear sistemas de aprendizaje. Es un tema que se encuentra siempre presente en las recomendaciones para desarrollar sistemas de aprendizaje, y además es la tendencia de los países con robustos sistemas de aprendizajes.

Asimismo, se señala que es necesario pensar en reformas que apunten a la armonización nacional de los sistemas de aprendizaje, de forma tal que se pueda asegurar equivalencia de competencias de los aprendices graduados y que estos puedan moverse libremente en los países y entre países. Se menciona la importancia de un marco de competencias común que permita el tránsito por distintos sistemas de formación, así como el tránsito hacia el mercado de trabajo. Esta visión es en parte resultado del proceso de globalización, que posibilita un mayor tránsito de personas y que, por lo tanto, demanda flexibilización de los sistemas de aprendizaje, de los sistemas educativos y de formación profesional.

El objetivo del presente estudio consiste en documentar y sistematizar los sistemas de aprendizaje y las experiencias e iniciativas de nivel público y privado, que a diferentes niveles (nacional, local, o en cadenas productivas), están promoviendo el aprendizaje de calidad y la transición de jóvenes de la escuela al trabajo en América Latina y el Caribe.

Tiene como finalidad presentar un panorama actualizado de las políticas y normativas vigentes en materia de aprendizaje y transición de la educación al mundo del trabajo, orientadas a los jóvenes y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, y sobre el grado de desarrollo de los sistemas de aprendizaje en los países ya señalados.

Asimismo, se incorporan experiencias innovadoras, a nivel público y privado, que promueven el aprendizaje de calidad y la transición de jóvenes de la escuela al mundo del trabajo.

El informe está constituido por siete capítulos: 1. Presentación; 2. Marco jurídico de la formación profesional y del aprendizaje; 3. Estructura y funcionamiento del aprendizaje; 4. Estructura y funcionamiento de otras políticas y programas de transición de la educación al trabajo para jóvenes; 5. Funcionamiento de políticas, programas, estrategias e iniciativas exitosas; 6. Fortalezas, debilidades y recomendaciones de los sistemas de aprendizaje; 7. Conclusiones, valoraciones y consideraciones

finales. En el capítulo seis y siete, se señalarán principios, medidas para el éxito, desafíos, factores a considerar al expandir sistemas nacionales de aprendizaje, etc.

De esta manera, se pretende aportar al debate sobre qué sería lo que funciona -y lo que no funciona- en materia de aprendizaje y transición de la escuela al trabajo, de los jóvenes en América Latina.

2

Marco jurídico de la formación profesional y del aprendizaje

2. MARCO JURÍDICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL APRENDIZAJE

2.1 Análisis preliminar

La presente contribución examina el estado actual de la normativa jurídica en materia de aprendizaje y formación profesional en un conjunto de diez países de la región de Latinoamérica y el Caribe tomando como insumos los informes nacionales presentados en el marco de actividades de investigación de OIT/Cinterfor.

Si bien no es en absoluto posible establecer una neta diferenciación, a los solos efectos explicativos se distinguen en este trabajo dos aspectos: por una parte, se aborda el marco jurídico general sobre formación y por otro lado se trata la regulación de la relación de aprendizaje, ya sea entendida como una especialidad del contrato de trabajo o como una modalidad de trabajo/formación no laboralizada.

En relación a la primera vertiente de estudio, se toman en consideración los marcos jurídicos nacionales desde el punto de vista de las formas de configuración y de articulación de la formación profesional, ensayando una clasificación de esa heterogeneidad de arreglos e instituciones en cuatro categorías que permitan identificar, en su caso, las tendencias existentes en los ordenamientos jurídicos de la región en lo referente a la formación profesional como materia de regulación y su vinculación con los sistemas de educación formal, con formas alternativas de aprendizaje y con las políticas de empleo, apreciando, en cada caso, los actores que participan en las diversas instancias de elaboración y decisión.

La formación profesional aparece como cometido básico de una serie de organismos variopintos, siendo la finalidad esencial de instituciones, en general tripartitas, muy arraigadas en América Latina; no obstante, también es posible apreciarla como componente de un conjunto de medidas integrantes de las políticas de empleo y de inserción laboral juvenil, o aun como parte de las iniciativas de actores privados, casi siempre empresariales, aunque en algunos países los sindicatos también juegan un papel relevante en la materia.

En relación a la segunda vertiente de análisis, sobre el contrato de aprendizaje y sus modalidades, debe decirse que el aprendizaje constituye el principal instrumento de la formación profesional tal cual es concebida en las experiencias comparadas, aunque recientemente viene siendo complementado por otras modalidades vinculares de formación y trabajo. El aprendizaje ha sido habitualmente el ámbito tradicional de intersección entre formación y trabajo, con el objetivo de hacer fluido el tránsito de una esfera a otra; sin embargo, no ha permanecido inmutable en el devenir del tiempo, admitiendo mutaciones que han acompañado, muchas veces, los vaivenes de las políticas laborales y en ocasiones ha sido instrumentalizado por los enfoques predominantes en la legislación laboral. Un ejemplo claro de cierta inestabilidad en su regulación la configuran los cambios de naturaleza del vínculo, que han oscilado desde lo laboral a lo específicamente formativo; los contrastes son también evidentes si consideramos los cortes por experiencia nacional.

Retomando entonces la secuencia de encares, corresponde en primer lugar dar tratamiento a la sistematización de los marcos jurídicos en que la formación profesional aparece como eje temático, y en este andarivel podemos encontrarla:

- a) desarrollada por las instituciones de formación profesional, expandidas en América Latina a partir de experiencias pioneras como la del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) en Brasil, que desplegaron luego singularidades propias de acuerdo a las particularidades que fue adquiriendo en cada país. Su característica central es la estrecha vinculación entre la formación, concebida a partir de estrategias, programas y contenidos preestablecidos, y el aprendizaje, entendido como modelo de síntesis de las prácticas formativas. En esta dimensión el contrato de aprendizaje es concebido como instrumento de transición inmediata al mundo del trabajo. En el modelo clásico, estas instituciones planifican, diseñan y ejecutan los planes de aprendizaje, con etapas lectivas y productivas obtenidas, estas últimas, mediante cupos compulsorios en las empresas obligadas. En los últimos años este esquema ha sufrido algunas variantes y las instituciones están sometidas a un proceso de revisión y transformación por la aparición de nuevos modelos de gestión y de normalización y certificación;
- b) relacionada con los marcos generales de las políticas educativas, frecuentemente a través de la enseñanza media de nivel secundario, de carácter técnico, y haciendo parte de los Ministerios de Educación, lo que a menudo genera visiones críticas que señalan la existencia de un mayor distanciamiento respecto del mundo del trabajo. Entre otros desafíos, esta compartimentación de la formación en instancias más o menos formalizadas o aún no formales (por la variabilidad de situaciones, en instituciones de formación profesional, en la experiencia práctica en la empresa y en la enseñanza media técnica) plantea problemas en cuanto a la certificación de los saberes adquiridos en diversas esferas de actividad, en el efectivo ejercicio del derecho a la formación profesional y en la validación de los conocimientos y competencias;
- c) componente de las políticas de empleo impulsadas, generalmente, por los Ministerios de Trabajo, que por esta competencia que adicionan en algunos casos agregan a su nomenclátor el vocablo Ministerio de Trabajo y “de empleo”. En estos casos, se trata de programas de empleo e inserción laboral que procuran mitigar el fuerte desempleo juvenil, y de paso, dar cuenta, con acciones puntuales, de ciertos correctivos al desajuste entre las ofertas formativas y las demandas del sector productivo, lo que implica una crítica más o menos soterrada a los mecanismos oficiales de prestación de servicios de formación profesional. En este caso, la formación muestra importantes márgenes de diferenciación con los sistemas provenientes de la educación formalizada. Se presenta como una alternativa más proclive a ensamblar con las oportunidades de inserción laboral y comprometida con el debate -muy propio del decenio de los noventa del siglo pasado- en torno a la participación de estos planes en los proyectos de flexibilización laboral y de desprotección del trabajo asalariado. En este punto aparecen cercanías difíciles de deslindar entre estas “leyes de promoción del empleo” y las continuas modificaciones del contrato de aprendizaje o de otras modalidades de formación y trabajo. Si bien estos desarrollos tuvieron origen en los primeros años del decenio de los noventa, en algunos casos se consolidaron espacios de gestión de la formación en los propios Ministerios de Trabajo, fundamentalmente a partir de los enfoques por competencias laborales e interviniendo con variada intensidad y éxito en la normalización y certificación;

- d) Finalmente, una última variante a analizar son algunas acciones y programas de tipo “capilar”, implementados por organismos regionales (gobiernos locales, municipios, etc.), de manera más o menos descentralizada, a veces con participación de actores sociales, y siempre vinculados a políticas de empleo o de desarrollo local, o realizados por empresas o sindicatos en el marco de sus programas de formación de la organización de que se trate.

2.2 Marco jurídico de la formación profesional: un intento de sistematización

Según se ha mencionado, en la presente sección se ensayará una clasificación de las formas en que aparece configurada la formación profesional en los marcos jurídicos nacionales.

2.2.1 La formación profesional en las instituciones nacionales

Los informes nacionales permiten una puesta a punto del estado actual de la reglamentación de las instituciones de formación profesional en alguno de los países estudiados.

En una rápida categorización, es dable observar tres tipos de soluciones adoptadas de acuerdo a los casos estudiados:

- a) el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica corresponden al modelo clásico de instituciones de formación profesional en América Latina, mediante los cuales se prestan servicios de formación no formal y aprendizaje, con gestión participativa;
- b) el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Perú y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile constituyen la materialización de experiencias que presentan matices de ese modelo, ya sea porque delegan la ejecución de la capacitación y formación en organismos privados o porque se encuentran gestionados por uno de los sectores productivos en particular;
- c) una tercera categoría responde a la tipología de “Agencias Nacionales” desarrolladas en Jamaica y Trinidad y Tobago, que presentan singularidades muy evidentes que la apartan del modelo.

La OIT en una publicación reciente² repasa el surgimiento y establece una categorización modélica de tipo evolutivo de las instituciones que aquí llamamos “clásicas”: “En el área de la capacitación laboral para jóvenes, en América Latina han existido programas emblemáticos que dan surgimiento a modelos. Dichos modelos se diferencian por sus diversos grados de innovación y sus objetivos, que van desde la inserción laboral pura hacia apuestas más integrales (inserción laboral sostenida, contemplando inclusión social y ejercicio de la ciudadanía). Las intervenciones en capacitación para el trabajo resultan demostrativas de esos aspectos. Por lo tanto, dicho desarrollo puede ser ilustrado por medio de tres modelos diferenciados:

² Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la Acción. OIT, 2013.

- El modelo institucional a partir de las instituciones de formación profesional, que se denomina MIFP (Modelo de Instituciones de Formación Profesional).
- El modelo centrado exclusivamente en jóvenes desempleados y en situación de desventaja, que surgió pretendiendo ser una solución a los cambios experimentados por el mercado laboral y se denomina Modelo Focalizado (MF).
- Por último, un tercer “modelo integral”, que conjuga la evolución histórica priorizando aspectos específicos como: capacitación más extensa, inclusión social, ciudadanía, etc.”.

El documento describe de esta manera a las instituciones nacionales de formación:

“Lo que caracterizó a esas instituciones –y lo que a la larga constituyen los rasgos básicos del modelo– fue la participación de trabajadores y empleadores, junto al Estado, en la administración y gestión de las instituciones; el financiamiento basado en un impuesto de destinación específica; la vocación por atender las demandas del sector productivo desde sus mismos orígenes, y la creación de una cultura del trabajo desde una iniciativa educativa, pero sin la intervención de la autoridad del sector. A partir de mediados del siglo pasado se fueron sumando a este modelo organismos especializados de estas características en un buen número de países, y si bien casi todos cuentan con altos niveles de autonomía en su gestión, en la gran mayoría de los casos se articulan con el gobierno central a través de los Ministerios de Trabajo, no de los de educación”³.

Retomando nuestro tema, veamos por su lado cada una de las propuestas relevadas en los informes nacionales.

El Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia fue creado por Decreto Ley N° 118 de fecha 21 de junio de 1957 y ha sido reformulado por la Ley N° 119 de 1994, la que determina que el servicio oferte formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas o a quienes sin serlo, demanden formación para mejorar “la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva”.

En el plano de las definiciones, el Consejo Directivo del SENA adoptó el llamado “Estatuto de la Formación Profesional Integral” por Acuerdo 008 de 1997. Según la norma, se entiende por formación profesional integral al proceso educativo teórico-práctico con contenidos determinados “por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal, hasta el trabajo independiente”. El proceso comprende diversas fases, tales como la identificación de necesidades, el diseño curricular, la gestión, el desarrollo y el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados.

Por Decreto N° 359 del año 2000 se dispone que los diversos niveles de formación, titulación, acreditación, homologación, validación, certificación y reconocimiento del SENA enmarcados en la educación no formal “serán autónomos, sin sujeción a registros o convalidaciones de otras autoridades o instituciones educativas y sólo requieren para su expedición y validez, que estén incluidos en el estatuto de la Formación Profesional Integral que adopte el Consejo Directivo Nacional del Organismo”.

3 Op. cit., pág. 106.

En Costa Rica, la ley de creación del INA N° 3.506 de 21 de mayo de 1965 continua siendo el soporte principal del sistema, pese a las modificaciones introducidas por sucesivas normas de los años 2000 y 2002 que atendieron aspectos de la protección al trabajador y al financiamiento del sistema. El llamado “parasistema educativo” tiene como objetivo la promoción y desarrollo de la capacitación y la formación profesional de los trabajadores “para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense” (art. 1°), siendo sus usuarios quienes hayan concluido la Educación General Básica. En la actualidad, ofrece doce núcleos de formación con sus respectivas especialidades.

Entre las atribuciones que la ley prescribe al INA, corresponde señalar:

- a) Normas sobre “gobernanza” del sistema de capacitación y formación, como la de organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y dictar, eventualmente, normas que regulen el “mercado” de los oferentes de capacitación;
- b) Normas que constituyen el núcleo de atribuciones propias de la naturaleza formativa de la institución;
- c) Normas que establecen circuitos o modalidades de tránsito entre los distintos subsistemas educativos, como las referentes a la certificación de saberes.

En concreto, las atribuciones conferidas por el art. 3° de la ley prescriben, por ejemplo: “organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes; diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, en todas sus modalidades, o convenir en su ejecución con entes públicos o privados, tanto para futuros trabajadores y trabajadores por cuenta propia, como para personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover la constitución de empresas; prestar asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional (...) desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos (...) dictar, cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnico-metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación”.

El INA corresponde, como se señalaba anteriormente, a un modelo bastante generalizado en América Latina. Algunos informes dan cuenta de sistemas que presentan matices o apartamientos del modelo.

Es el caso de Perú, con el Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial, fundamentalmente en lo referido a la participación en la dirección del organismo.

El organismo fue creado por Ley N° 13.771, del 19 de diciembre de 1961, con el fin de satisfacer la necesidad de mano de obra calificada “para la actividad industrial manufacturera y para los servicios de instalación, reparación y mantenimiento de las demás actividades económicas”. El núcleo objetivo de personas beneficiarias del sistema son jóvenes aprendices pero se atiende asimismo al perfeccionamiento y especialización de trabajadores en actividad. La enseñanza industrial se realizaría,

de acuerdo a lo estipulado en la ley de creación, en las escuelas de aprendizaje, constituyendo un sistema mediante el que una empresa se obliga, en virtud de un contrato, a emplear a un joven y contribuir en su formación en un oficio durante un plazo fijado.

Se trata de una persona jurídica de derecho público con “autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, y con patrimonio propio, no comprendida en el ámbito del Sector Público” dirigida por un Consejo Nacional con integración básica de representantes de los gremios empresariales. La participación de los empresarios se asegura asimismo en las Comisiones Consultivas de Empleadores, que vinculan los programas de formación profesional ofertados con los requerimientos de calificación demandados por el sector productivo, siendo competentes para asesorar al Consejo Nacional y/o a los Consejos Zonales en la elaboración de programas de formación dirigidos a dar cobertura a las necesidades de capacitación que presenten las ramas de la actividad industrial y los servicios de instalación, reparación y mantenimiento.

El informe señala que “las Comisiones Consultivas de Empleadores intervienen en todas las fases del diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de la actividad de formación profesional, comenzando en la determinación de necesidades de formación y terminando en el seguimiento a la inserción laboral de los egresados”.

El cuadro normativo vigente es el regulado por la Ley N° 26.272, del 30 de diciembre de 1993, que reglamenta la organización y funciones del SENATI; la Ley N° 29.672, del 30 de marzo de 2011, que faculta a la entidad a otorgar título a nombre de la nación a los egresados de sus programas de formación profesional; y la Ley N° 17.045, que reafirma que la dirección del SENATI tiene la responsabilidad exclusiva en la administración, aplicación y control de las rentas de la institución, para el cumplimiento de sus fines.

El SENATI tiene el cometido de formar y capacitar a los trabajadores “para la actividad industrial manufacturera y para los servicios de instalación, reparación y mantenimiento realizados en las demás actividades económicas, con recursos provenientes de la contribución mensual de las personas naturales o jurídicas dedicadas a estas actividades, que tengan un promedio superior a 20 trabajadores al año”. Dentro de sus atribuciones corresponde también señalar la de participar en programas de investigación científica y tecnológica relacionados con el trabajo industrial y temas conexos.

La estructura organizativa del organismo comprende al Consejo Nacional y a los Consejos Zonales, cuyas direcciones tienen a cargo los procesos operativos instrumentados a través de los Centros de Formación Profesional, las Unidades de Capacitación Profesional, las Unidades Móviles y otras formas multimediales de capacitación.

Otro caso singular dentro del panorama de instituciones de formación profesional en América Latina es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile.

El SENCE es un organismo técnico de gestión descentralizada del Estado, que se vincula con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su finalidad es “contribuir al aumento de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas a través de la implementación de políticas públicas para la capacitación y la intermediación laboral de manera de aportar al desarrollo de un proceso de formación permanente”.

En la operativa del SENCE es peculiar la función y financiación del sistema. La financiación se centra en la previsión de un incentivo tributario que el Estado pone a disposición de las empresas para la capacitación de su personal; en cuanto a la función del organismo, a diferencia de la mayoría de las instituciones de formación en América Latina, no ejecuta programas de capacitación, aunque se reserva la supervisión y fiscalización del sistema.

El informe divide las políticas de capacitación seguidas en Chile en dos categorías principales: la franquicia tributaria, que beneficia a las empresas que emprenden acciones de capacitación a sus trabajadores; y los programas de formación en oficios, dirigidos a grupos vulnerables a partir de la gestión y supervigilancia que de esas iniciativas implementa el SENCE.

2.2.2 Formación y enseñanza media técnica

En el plano de la educación formal, la técnico-profesional presenta cercanías con la formación profesional y frecuentemente parte de los problemas de la segunda tienen que ver con el establecimiento de vías de tránsito entre ambas esferas.

En Argentina la Ley nacional N° 26.058 regula y ordena la educación técnico profesional en el nivel medio y superior no universitario del sistema educativo nacional y la formación profesional. El esquema comprende tres áreas básicas:

- a) La educación técnico-profesional de nivel secundario (escuelas técnicas, industriales, agropecuarias o de servicios que imparten títulos de técnico u otros equivalentes).
- b) La educación técnico profesional de nivel superior, donde confluyen los diferentes institutos superiores técnicos y tecnológicos. De acuerdo al art. 7° de la norma citada, la educación técnico profesional en el nivel medio y superior no universitario tiene como objetivos “formar técnicos medios y técnicos superiores en áreas ocupacionales específicas, cuya complejidad requiera la disposición de competencias profesionales que se desarrollan a través de procesos sistemáticos y prolongados de formación para generar en las personas capacidades profesionales que son la base de esas competencias; contribuir al desarrollo integral de los alumnos y las alumnas, y a proporcionarles condiciones para el crecimiento personal, laboral y comunitario, en el marco de una educación técnico profesional continua y permanente; desarrollar procesos sistemáticos de formación que articulen el estudio y el trabajo, la investigación y la producción, la complementación teórico-práctico en la formación, la formación ciudadana, la humanística general y la relacionada con campos profesionales específicos; desarrollar trayectorias de profesionalización que garanticen a los alumnos y alumnas el acceso a una base de capacidades profesionales y saberes que les permita su inserción en el mundo del trabajo, así como continuar aprendiendo durante toda su vida”.
- c) El sistema de Formación Profesional (FP) integrado por instituciones y Centros de Formación Profesional (CFP) donde se brinda capacitación laboral, educación en artes y oficios, los Centros de Educación Agraria, etc. En este caso, según determina la ley en su art. 8°, la formación profesional tiene como finalidad “preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias

básicas, profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo”.

Sobre el tránsito de la educación al trabajo, el art. 6° prescribe la finalidad de “desarrollar oportunidades de formación específica propia de la profesión u ocupación abordada y prácticas profesionalizantes dentro del campo ocupacional elegido”, para lo cual el art. 15° establece que las autoridades educativas de las jurisdicciones deberán promover la firma de convenios entre las instituciones de educación técnico profesional y “el sector empresario, (...) en función del tamaño de su empresa y su capacidad operativa, favorecerá la realización de prácticas educativas tanto en sus propios establecimientos como en los establecimientos educativos, poniendo a disposición de las escuelas y de los docentes tecnologías e insumos adecuados para la formación de los alumnos y alumnas. Estos convenios incluirán programas de actualización continua para los docentes involucrados”. En este punto el informe argentino subraya el papel del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), creado en 1995, uno de cuyos objetivos es “ordenar y regular la Educación Técnica Profesional en el nivel medio y superior no universitario del Sistema Educativo Nacional y la Formación Profesional”.

En Brasil la educación profesional constituyó desde el decenio de los cincuenta del siglo pasado un “mercado amplio y diversificado”, atendido por instituciones de “reconocida calidad” como las escuelas federales y estatales y el llamado “Sistema S”. Al amparo de la industrialización creciente, uno de los segmentos que más aumenta es la enseñanza técnica de nivel medio, sujeta como ha estado a continuos cambios hasta recrearse los lazos entre la educación media y la profesional, contemplándose asimismo los vínculos con la Educación de Jóvenes y Adultos (EJA, un programa que atiende a quienes no hubieran iniciado o terminado la educación básica) con la educación profesional, de tal forma de cumplir con las metas del plan nacional: “ofrecer, como mínimo, el 25% de las matriculas de EJA en la enseñanza básica y media, en forma integrada a la educación profesional”.

En Colombia, la Ley N° 115 de 1994 o Ley General de Educación (que ha sufrido modificaciones en varias oportunidades) regula el servicio público de educación, previéndose como uno de sus fines (art. 5° núm. 11) el de la formación práctica para el trabajo, mediante la adquisición de conocimientos técnicos y habilidades y la valoración del mismo como fundamento para el desarrollo individual y social. El art. 10° y siguientes estructuran el servicio educativo, sostenido en dos pilares fundamentales, la educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (anteriormente referida como “educación no formal”).

La misma norma define la educación formal como “aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos”. Su objetivo es el de “desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente”.

Dicha educación se clasifica en cuatro niveles, el tercero de los cuales es la “Educación Media”. Esta comprende la educación media técnica, que “prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior. Busca la formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios; dicha oferta debe corresponder a

las necesidades regionales. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia”.

Como quedó dicho, la “educación no formal” pasó a denominarse como “educación para el trabajo y el desarrollo humano”, y es definida por la ley N° 115 en su art. 36° como “la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley”. El Decreto N° 114 de 1996, posteriormente derogado, había reglamentado la creación, organización y funcionamiento de los programas e instituciones de educación no formal. En 2006 se adopta la Ley N° 1.064, “por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”. Nótese que es en esta norma cuando se varía la denominación de ese segmento educativo, valorándose en su art. 2° a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como el “factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga”.

Finalmente, la educación para el trabajo y el desarrollo humano termina por componer un cuadro regulado por la Ley N° 115 de 1994, la Ley N° 1.064 de 2006 y el Decreto N° 4.904 de 2009 “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

En Costa Rica la Ley Fundamental de Educación N° 2.160 data del 25 de setiembre de 1957. Fue adoptada para “combatir el analfabetismo en un contexto de ampliación de la cobertura de la educación primaria y la secundaria”. Ratificó el derecho de todos los habitantes del país a la educación y determinó la composición de ciclos educativos, caracterizándolos y estableciendo la correlación entre estos. La norma fijó las bases de la política educativa regulando los derechos, deberes, libertades y alcances de la educación.

En cuanto a la educación técnica, el art. 17° prescribe que “se ofrecerá a quienes desearan hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar a las cuales se requiera haber terminado la escuela primaria o una parte de la secundaria. La duración de dichas carreras y los respectivos planes de estudio serán establecidos por el Consejo Superior de Educación de acuerdo con las necesidades del país y con las características peculiares de las profesiones u oficios. Se ofrecerán, además de la enseñanza técnica a que se refiere el párrafo anterior, a juicio del Consejo Superior de Educación, programas especiales de aprendizaje”.

Ofrecido por el Ministerio de Educación Pública, es un programa especializado cuyo objetivo es la formación integral de las personas de modo de facilitar su tránsito al mundo del trabajo. En el informe se anota que la noción de aprendizaje que presenta el programa materializa la combinación de educación escolar y capacitación para el trabajo, constituyendo una formación técnica formal que culmina con una titulación. Agrega que “lo que la define como mecanismo de aprendizaje es la preparación que culmina en un proceso de prácticas y pasantías en empresas existentes en las comunidades donde se encuentran los centros educativos. Dichas prácticas y pasantías son coordinadas mediante los respectivos departamentos de vinculación de los centros educativos con las empresas de la comunidad.

Las empresas participan activamente en la acogida de practicantes por períodos de tres meses o 320 horas, y pasantes por 20 horas, durante los cuales son destinados a alguna de las diversas labores que desarrollan, para de ese modo poner en práctica sus conocimientos y aprender de forma práctica a desempeñarse como trabajadores. La práctica laboral es un requisito para los estudiantes de formación técnica y la pasantía está incluida en la oferta curricular. El sistema incluye mecanismos de apoyo para aquellos estudiantes que lo requieran, como becas, transferencias económicas condicionadas, comedor y transporte para los estudiantes/pasantes con la finalidad de impulsarlos a alcanzar los objetivos del proceso de aprendizaje”.

Si bien desde el ángulo institucional este tipo de formación se sitúa en el Ministerio de Educación Pública, desde la perspectiva de la gobernanza debe decirse que en la definición de la oferta de educación técnica participan diversos actores con diferente nivel de responsabilidad en la gestión del proceso. Dice el informe que “el centro educativo se encarga de propiciar el acercamiento con las empresas que faciliten el medio para la práctica profesional y pasantías de los estudiantes para proveerles experiencias en el campo laboral de su especialidad. Las pasantías que de manera obligatoria deben realizar los estudiantes implican para cada uno de los colegios la necesidad concreta de establecer contactos operacionalmente funcionales con los sectores productivos de la comunidad; por otra parte, las pasantías hacen posible la concreción de la experiencia laboral de los estudiantes. Las empresas que colaboran con el proceso generalmente siguen solicitando esa participación año con año como muestra de responsabilidad social”.

En Chile la educación media ofrece una formación general común y formaciones diferenciadas. El informe expresa que “la formación diferenciada técnico–profesional corresponde a los dos últimos años del nivel y constituye un ámbito de preparación inicial para el trabajo. Esta preparación articula el desarrollo de las competencias propias de una especialidad con el aprendizaje tanto de los objetivos y los contenidos de la formación general correspondiente al ciclo de educación media”.

Agrega que “consideradas en conjunto -formación general y formación diferenciada-, permiten la preparación para desempeñarse y desarrollarse en el medio, así como para continuar realizando estudios sistemáticos, ya sea en el ámbito de la capacitación laboral o en la educación superior técnico profesional o académica. En particular, la formación diferenciada, correspondiente al 3º y 4º año de Educación Media Técnico Profesional (EMTP), ofrece a los estudiantes oportunidades de realizar aprendizajes en una especialidad técnica que facilite su acceso a un primer trabajo remunerado, atendiendo a sus intereses, aptitudes y disposiciones vocacionales, y que los prepare en forma efectiva para el trabajo y para responder con flexibilidad a la velocidad de los cambios tecnológicos”.

La educación media técnico profesional en Chile presenta tres objetivos generales de carácter complementario, sintetizados en el informe, como:

- a) Permitir la realización de aprendizajes correspondientes a una especialidad técnica;
- b) Optimizar las posibilidades de acceso a un primer trabajo remunerado, atendiendo los intereses y aptitudes de los jóvenes; y
- c) Continuar estudios superiores de nivel terciario como un destino deseable y posible para los egresados de educación media.

Una reciente reforma, dictada por Decreto N° 452 de noviembre de 2013, adoptó nuevas bases curriculares para la educación media, formación diferenciada técnico profesional, la que quedó articulada en 15 sectores económicos, 34 especialidades y 17 menciones. El contenido curricular supone un conjunto de competencias a desarrollar en el primer año de la especialidad y un grupo adicional de competencias a desarrollar durante el segundo año.

La Universidad, a su vez, ofrece carreras profesionales y técnicas de nivel superior y puede otorgar toda clase de grados académicos. Los institutos profesionales ofrecen asimismo carreras profesionales y técnicas de nivel superior, pero a diferencia de las universidades no pueden reconocer grados académicos; finalmente, los centros de formación técnica ofrecen solamente carreras de nivel técnico superior.

El reconocimiento de las instituciones de educación superior es otorgado por el Estado, el que las faculta para funcionar y eventualmente para otorgar títulos y grados académicos (Título III de la ley N° 18.962).

En México, la oferta actual de educación media superior —también llamada bachillerato—se organiza en tres grandes modelos: (1) General, (2) Tecnológico y (3) Profesional técnico (educación técnica profesional). En el caso del bachillerato general, al final de los estudios se ofrece un certificado que permite ingresar a la educación superior; el tecnológico, además del certificado que permite ingresar a la educación superior, ofrece preparación en una carrera como técnico profesional; y la tercera opción ofrece preparación en una carrera como técnico profesional. Los tres modelos cuentan, a su vez, con tres componentes formativos: básico, propedéutico y profesional, además de contarse con planteles en los que se pueden cursar de manera presencial o a distancia.

Existe una inmensa variedad en la oferta educativa de la Educación Media Superior (EMS) en México. Sus diferentes opciones suman alrededor de 100, ya sea en la modalidad de Bachillerato General, Tecnológico y/o Profesional Técnico y cuentan con componentes de capacitación para el trabajo en mayor o menor medida.

Estos modelos educativos reflejan la dicotomía existente entre la preparación de carácter preuniversitario y las opciones terminales para la incorporación al mercado laboral. En este último caso, participan una gran cantidad de instancias normativas y distintos tipos de control administrativo y presupuestal que si bien pueden representar una sana pluralidad, también muestran una falta de sentido general de organización y una dispersión curricular que no expresa los objetivos comunes del papel que debe jugar la EMS.

Como resultado, de esta panoplia de posibilidades cada institución tiene un marco normativo propio y opera uno o más planes de estudios distintos, específicamente los que refieren al aprendizaje orientado a la incorporación a un empleo. Para dotar todavía de mayor dispersión, el informe observa que no existen mecanismos de vinculación y comunicación entre instituciones, lo que deriva en una falta de compatibilidad entre las alternativas que ofrecen y una ausencia de coordinación.

La Ley General de Educación otorga facultades concurrentes al gobierno federal y a las entidades federativas para operar y organizar servicios de EMS. En este esquema, el gobierno federal ofrece opciones educativas que integran sus planes de estudio con programas de aprendizaje de formación

técnica que observan correspondencia con los sectores productivos del país, a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Estos se agrupan de la siguiente manera:

- Centralizados y descentralizados, a través de la Subsecretaría de Educación Media, por conducto de las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGECyTM) y de Bachillerato (DGB). Estas unidades administrativas concentran prácticamente el 22% del total de la matrícula de la EMS.
- En la zona metropolitana de la Ciudad de México, como ente desconcentrado de la SEP el Instituto Politécnico Nacional ofrece formación profesional técnica en este nivel educativo.
- Los gobiernos estatales brindan educación profesional técnica a través de los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTES), los cuales son organismos públicos descentralizados del Instituto Politécnico Nacional (IPN) pero reciben la mitad de su financiamiento del gobierno federal, además de que siguen las directrices normativas del sistema tecnológico federal.
- Las entidades federativas, con excepción de Oaxaca y el Distrito Federal, están a cargo de los planteles del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), tras un acuerdo con el gobierno federal. No obstante, el CONALEP federal conserva las funciones de rectoría técnica del subsistema.
- Otro organismo público descentralizado de carácter federal es el Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI), con sede en Guadalajara, Jalisco.

Entre la diversidad de opciones anteriores, también están las modalidades no escolarizadas (particularmente la educación abierta y a distancia), cuya demanda ha ido incrementándose por ser una alternativa viable para las poblaciones alejadas de los centros urbanos, además de ser flexible, lo que permite a los jóvenes combinar el estudio con la actividad laboral.

En congruencia con lo que se ha expuesto, puede afirmarse que la historia de la EMS en México se ha caracterizado por la falta de una autoridad rectora que defina las políticas públicas que oficien de marco para el establecimiento de las normas y criterios generales para la organización de este tipo educativo.

En la EMS, además de las opciones educativas del gobierno federal, hay una importante participación de los gobiernos estatales, del sector privado y de las universidades en la creación y sostenimiento de otras alternativas escolares. A diferencia de la educación básica, donde la federación define el currículo nacional para sus tres niveles educativos con un componente regional y su contenido se formula conjuntamente entre la federación y los sistemas educativos estatales, en la EMS las opciones escolares siguen una gran variedad de programas y se regulan –como ya se mencionó anteriormente– con normatividades, instituciones e instancias administrativas que les permiten un funcionamiento relativamente autónomo desarticulado (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, *Panorama educativo*).

En este contexto de desarticulación y de calidad desigual en la oferta de EMS, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior emprendió en 2008 una reforma integral. Esta propuso un marco de organización común para ordenar la diversidad de la EMS, a través del Sistema Nacional de Bachillerato que se establece mediante el Acuerdo 442, con la finalidad de fortalecer a la educación media superior, identificar los objetivos formativos compartidos, y ofrecer opciones pertinentes y relevantes a los estudiantes, con recursos modernos de aprendizaje y mecanismos de evaluación que contribuyan a la calidad educativa, dentro de un marco de integración curricular que potencie los beneficios de la diversidad.

El informe relata que la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), se sustenta en cuatro ejes, de los cuales se destaca el Marco Curricular Común (MCC), basado en competencias:

“Reconoce la creciente necesidad de dotar a los jóvenes de una preparación para incorporarse al mundo del trabajo, a la vez que pretende ampliar sus conocimientos generales en la perspectiva de continuar sus estudios superiores, por lo que busca reorientar el modelo enciclopedista centrado en la memorización, hacia uno centrado en el desarrollo de competencias y habilidades. Es decir, comprende una serie de desempeños terminales expresados como: i) competencias genéricas; ii) competencias disciplinares básicas; iii) competencias disciplinares extendidas (de carácter propedéutico); y iv) competencias profesionales para el trabajo. Todas las modalidades y subsistemas de la EMS compartirán el MCC para la organización de sus planes y programas de estudio. En la organización curricular planteada con la RIEMS, las competencias genéricas tienen tres características principales: (1) Clave: aplicables en contextos personales, sociales, académicos y laborales amplios; y relevantes a lo largo de la vida; (2) Transversales: relevantes a todas las disciplinas académicas, así como actividades extracurriculares y procesos escolares de apoyo a los estudiantes; y (3) Transferibles: refuerzan la capacidad de adquirir otras competencias, ya sea genéricas o disciplinares”.

Aclara: “Las competencias disciplinares básicas son los conocimientos, habilidades y actitudes asociados con las disciplinas en las que tradicionalmente se ha organizado el saber y que todo bachiller debe adquirir. Se desarrollan en el contexto de un campo disciplinar específico y permiten un dominio más profundo de éste. Las competencias genéricas y las disciplinares básicas están profundamente ligadas y su vinculación define el MCC”.

Agrega el informe que “en todas las modalidades y subsistemas se deberán cubrir las competencias genéricas y las disciplinares básicas. El cambio principal que implica el nuevo marco curricular radica en que estas competencias serán idénticas para todos los subsistemas y planteles de la EMS en el país; y es precisamente a partir de ellas que se definirá el perfil universal del bachiller. Por su parte, las competencias disciplinares extendidas y las profesionales tanto básicas como extendidas dependerán de la especificidad de cada subsistema y son las que están ligadas con el mundo laboral”.

Las competencias educativas y profesionales son el hilo conductor de la reforma integral de la educación media y de la inserción al mundo laboral. Sigue diciendo el informe al respecto:

“En México, la educación basada en competencias tiene una larga trayectoria, principalmente en lo que refiere a la formación profesional. A partir de la RIEMS ha ido cobrando fuerza al considerarse como un componente que permite tener una unidad común para establecer los mínimos requeridos para

obtener el certificado -en el caso que nos ocupa el del bachillerato-, sin que las instituciones renuncien a las particularidades de su organización curricular, además de permitir definir estándares mínimos de conocimientos, habilidades y actitudes que los egresados deben poseer, además de facilitar la convivencia de estructuras curriculares y planes de estudio diversos”.

En lo institucional, el informe agrega que “en lo que respecta al sistema basado en competencias profesionales, se refieren a un campo en el quehacer laboral; las distintas definiciones remiten a que se trata de desempeños relevantes en contextos específicos. Cabe destacar que en el país este es un rubro que se ha desarrollado con mayor fuerza gracias a la experiencia del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) y su aplicación en la formación para el trabajo. Debe reconocerse que este sistema de competencias profesionales es lo que ha dado mayor consistencia y sentido a la vasta y diversificada oferta de educación técnica y formación profesional, además de estar vinculado con las Normas Técnicas de Competencia Laboral; se trata de un esquema que tiene como principal objetivo elevar el nivel de empleabilidad de los egresados; la inserción de los jóvenes en el mercado laboral se facilita en la medida que la oferta formativa esté orientada por el mundo del trabajo”.

De acuerdo con el CONOCER, competencia profesional es la “capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo”. Una definición más adecuada al objeto de este estudio es la de la OIT, que refiere a que “la competencia profesional es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.

En el caso de Jamaica y Trinidad y Tobago, nos encontramos ante sistemas diversos a los de origen latino que acabamos de ver.

El marco jurídico de la formación profesional en Jamaica está compuesto por algunas normas fundamentales y una multiplicidad de programas llevados adelante por la Agencia Nacional.

Puede tomarse como punto de referencia la Ley de Aprendizaje de 1955, modificada en 1982 con la aprobación de la Human Employment and Resource Training Act (HEART) que estableció el marco para el desarrollo de los programas de formación profesional, capacitación técnica y desarrollo de habilidades.

La ley fue enmendada en 1992 y el HEART devino en la National Training Agency of Jamaica (HEART Trust/NTA) que opera bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación.

Finalmente, terminando el marco vigente, cabe mencionar que el National Council on Technical and Vocational Education and Training (NCTVET) fue creado para asegurar la calidad y con la responsabilidad de desarrollar normas, acreditar programas e instituciones de formación y operar en la adjudicación de las Cualificaciones Profesionales Nacionales de Jamaica (NVQ-J).

En cuanto al aprendizaje, la ley respectiva ha sido modificada en 2011, y el HEART/NTA fue designada como la agencia de la aplicación de la norma.

Como caso peculiar respecto al resto de los países estudiados, cabe mencionar que Jamaica y Trinidad y Tobago son parte de la Asociación Caribeña de Agencias de Formación (CANTA), organismo que interviene en la certificación y en la dilucidación de los niveles de cualificación (Caribbean Vocational Qualification –CVQ-) a los que deben adscribir las agencias nacionales, con un enfoque basado en las competencias laborales y una mirada puesta en la demanda de capacitación y certificación proveniente del mercado de trabajo.

A través de la Certificación Modelo CANTA y del Marco Regional de Cualificaciones, el sistema de formación ha sido estandarizado y todos los sistemas y procesos relativos a la formación en la región y a nivel local se armonizan. Las salidas del sistema de formación otorgan calificación basada en la competencia, la NVQ-TT o el CVQ.

En Trinidad y Tobago el órgano de coordinación de la formación es la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago (NTATT), establecida en 1999 en virtud de la Ley de la Agencia Nacional de Aprendizaje. El papel es coordinar, regular, promover y facilitar la promoción de un sistema coherente de formación técnica y profesional de calidad en el país. El NTATT depende del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE). El Ministerio ostenta la responsabilidad final para el crecimiento, el desarrollo y la gestión del sector de la formación y juega un papel clave para garantizar la coordinación efectiva de todos los grupos interesados y en el seguimiento y evaluación de las actividades y resultados.

Al MSTTE le compete la racionalización y armonización del sistema de formación; el establecimiento de los objetivos y las expectativas de rendimiento para el sistema; el desarrollo de las estrategias de financiación; la supervisión a los organismos autónomos y otros organismos de formación y educación; el seguimiento de la rentabilidad y la eficiencia en el uso de fondos públicos para la educación superior y desarrollo de la formación; el seguimiento de la eficacia institucional como base para la prestación de financiación/asignaciones presupuestarias; la formulación de la política y el desarrollo e implementación de iniciativas y proyectos a nivel sectorial, incluyendo los proyectos financieros y de base tecnológica, diseñados para mejorar el acceso de los ciudadanos a los programas de educación superior; la facilitación de asociaciones público-privadas para el desarrollo de la educación; y la facilitación y el establecimiento de acuerdos de cooperación técnica y vínculos con los gobiernos y los organismos internacionales para promover y apoyar el mandato del ministerio.

La Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago (NTA) tiene la responsabilidad de planificar, coordinar y administrar el sistema nacional de formación. El papel de la NTA en educación y formación es garantizar que el país cuente con una institucionalidad que esté certificada y sea competente, innovadora, emprendedora y empresarial, y capaz de contribuir al desarrollo continuo de Trinidad y Tobago.

El mandato de la Agencia Nacional de Formación es:

- (A) desarrollar la educación y formación profesional (TVET);
- (B) mantener el sistema nacional de la formación para armonizar, normalizar, dar seguimiento y evaluación a todos los esfuerzos nacionales de formación formales y no formales;

- (C) evaluar y proporcionar información relevante sobre la formación y la fuerza de trabajo, que incluye la demanda y la oferta de recursos humanos, en colaboración con las agencias estatales y otros actores;
- (D) ayudar, apoyar y fomentar el desarrollo de programas de capacitación destinados a promover la innovación, el espíritu empresarial y el emprendimiento en los recursos humanos de la nación;
- (E) desarrollar un sistema estructurado y activo de la comunicación y la colaboración con las partes interesadas para asegurar la continua relevancia y valor de los productos y servicios de la agencia;
- (F) evaluar a las personas respecto de las normas de competencia reconocidas.

2.2.3 Formación profesional desde las políticas de empleo

En este punto, corresponde dar cuenta de una serie de iniciativas diversas y de programas de formación y trabajo implementadas como parte de las políticas de empleo, lo cual genera unas modalidades específicas en la formación profesional que se apartan del contrato típico de aprendizaje para concentrarse en adiestramientos muy a la medida de las necesidades concretas. A menudo estos programas han sido objeto de críticas tanto desde la formación –por considerárselos empobrecedores– como del lado del trabajo, por considerárselos en extremos flexibilizadores. Desde el punto de vista institucional, estas modalidades son promovidas y ejecutadas por los ministerios de trabajo, que aparecieron en este escenario de la formación profesional en los años noventa del siglo pasado, en ocasión de la crisis del empleo. Como ya se señaló, la importancia del segmento del “empleo” fue tal en la competencia asignada a los ministerios, que algunos mutaron su misma denominación, pasando a designarse como “Ministerio de Trabajo y Empleo”.

En el documento de la OIT ya citado sobre “Trabajo Decente y Juventud en América Latina”, se caracteriza la participación de los ministerios de trabajo diciendo que “es preciso valorar que, además de su objetivo genérico –mejorar las condiciones de empleabilidad de la juventud–, estas iniciativas se constituyeron en un aspecto innovador al otorgar a las carteras laborales una presencia más significativa y destacada en el seno de sus respectivos ámbitos de actuación. La ejecución de estas acciones se inscribió en un proceso de modernización de la administración laboral, en la medida en que a las prácticas clásicas a las que estaban acostumbrados –ordenamiento y regulación de las relaciones de trabajo– se procuró adjudicarles nuevas responsabilidades: dotarlos de las incumbencias y recursos que permitiesen que los ministerios de trabajo participasen de manera más decisiva en el abordaje de la temática del empleo. Esto es, superar la pasividad con la que habían actuado hasta entonces, por lo menos en cuanto al diseño y ejecución de políticas activas de empleo”⁴.

Uno de los ejemplos paradigmáticos de esta tendencia hacia el involucramiento de los Ministerios de Trabajo en la problemática del empleo y la formación profesional ha sido la Ley Nacional de Empleo argentina N° 24.013, de 1991, que atribuyó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la autoridad para aplicar la norma y elaborar regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional, así como establecer periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral. Entre esos programas se encuentran los

4 *Op. cit.*, pág. 108.

destinados a “jóvenes desocupados (...) entre 14 y 24 años de edad. Las medidas que se adopten para crear nuevas ocupaciones deberán incluir capacitación y orientación profesionales prestadas en forma gratuita y complementadas con otras ayudas económicas cuando se consideren indispensables”. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá en consecuencia “elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores tendientes a apoyar y a facilitar”, y tendrá asimismo como competencia “integrar la formación profesional para el empleo en la política nacional laboral; coordinar la ejecución de programas de formación profesional para el empleo con los organismos del sector público nacional, provincial o municipal y del sector privado, a través de la celebración de convenios; validar la certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación; formular los programas de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación”.

En lo referente a las competencias generales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de acuerdo a la Ley N° 26.338 de diciembre de 2007 le corresponden, además de todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo y la capacitación laboral, y a la seguridad social, “entender en la formulación de políticas, el diseño de instrumentación y la gestión de financiamiento destinado a programas de empleo y capacitación laboral; entender en la definición de los criterios de asignación de recursos financieros para programas de empleo y capacitación laboral y en la reglamentación, control y auditoría de dichos programas descentralizados a las provincias y municipios; entender en la formulación, gestión, supervisión y auditorías de planes y políticas relacionados con la capacitación laboral, preferentemente aplicando criterios de descentralización, en el marco de una política de promoción del desarrollo local; intervenir en la vinculación entre el empleo, la capacitación laboral, la producción y la tecnología”.

En este sentido, la modélica estructura del MTEySS da cuenta de la importancia que representan el empleo y la formación profesional en el campo de sus funciones. Entre las principales secretarías y direcciones competentes podemos mencionar:

- a) La Secretaría de Empleo, cuyos objetivos son: “proponer y ejecutar políticas, planes, programas y acciones para promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo y de empleabilidad de los desocupados en todo el territorio nacional; proponer estudios e investigaciones sobre la vinculación de ocupación, desarrollo económico, producción y tecnología y los requerimientos de capacitación laboral; participar en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, formulando recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y capacitación laboral; construir una Red Federal de Servicios de Empleo desde una perspectiva amplia y dinámica a fin de posibilitar la inserción de los desocupados, y entre ellos los beneficiarios de planes sociales, en el empleo privado y/o en procesos de terminalidad educativa y formación profesional; construir una red educativa y de formación profesional de calidad, que dé respuesta a la demanda de calificaciones de los empleadores, mejorando de ese modo la empleabilidad de los desocupados y beneficiarios; coordinar con otros organismos las acciones tendientes a la creación de un Sistema Nacional de Formación Profesional, y de Certificación y acreditación de Competencias”. Dice el informe nacional que “desde la Secretaría se han implementado una serie de acciones de promoción

para mejorar la calidad del empleo, ya que el desafío mayor es generar trabajo decente, digno y productivo, principalmente en los empleos generados para la población juvenil. Entre ellas, el Sistema de Formación Continua, el Seguro de Capacitación y Empleo “vinculado con la inserción y la empleabilidad de los trabajadores desocupados”, el programa Jóvenes con Más y Mejor trabajo, la organización de una Red de Servicios Públicos de Empleo, “impulsada conjuntamente con gobiernos municipales y provinciales, para responder a las demandas y las necesidades de desocupados, empresarios, productores, comerciantes” que cuenta con un servicio de oficinas de empleo que atienden a casi el 90% de la población económicamente activa”.

- b) La Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional. Entre los objetivos principales de la Subsecretaría –dependiente de la Secretaría de Empleo- se encuentran: “diseñar y formular políticas, planes, programas y acciones para promover el empleo, la capacitación laboral y el mejoramiento en las condiciones de empleo y de empleabilidad de los desocupados en todo el territorio nacional; instrumentar estudios e investigaciones sobre la vinculación de ocupación, desarrollo económico, producción y tecnología y los requerimientos de capacitación laboral; evaluar y monitorear los programas de empleo, de capacitación y de formación profesional; diseñar y desarrollar una red educativa y de formación profesional de calidad, que dé respuesta a la demanda de calificaciones de los empleadores, mejorando de ese modo la empleabilidad de los desocupados y beneficiarios; diseñar, implementar y administrar un Registro Nacional de normas de competencia, de evaluadores de las competencias de trabajadores y de certificación de competencias de trabajadores”.
- c) La Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, cuya competencia básica es “promover y ejecutar políticas de orientación y formación profesional y desarrollar y coordinar el Sistema Nacional de Formación Profesional”. Sus tareas principales en orden al cumplimiento del objetivo son “proponer normas, reglamentaciones y procedimientos para desarrollar y optimizar el funcionamiento del Sistema Nacional de Formación Profesional; diseñar, ejecutar, supervisar y evaluar planes y programas de orientación y formación profesional para distintos sectores de actividad, regiones y grupos de población atendiendo a la formación en competencias básicas, genéricas y específicas en distintos niveles de complejidad; promover, apoyar, coordinar y fortalecer instancias y mecanismos institucionales de promoción de la orientación y formación profesional de carácter sectorial y territorial; desarrollar programas y acciones de fortalecimiento de las capacidades institucionales del sistema de orientación y formación profesional; diseñar y administrar el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo en el marco de políticas y programas de promoción de la calidad de dichas instituciones; diseñar, implementar y administrar el Registro de Normas de Competencia, de evaluadores y de Certificación de Competencias de trabajadores evaluados en base a dichas normas; promover estudios, investigaciones y sistemas de información que contribuyan al desarrollo de los planes, programas y acciones de orientación y formación profesional; promover acuerdos para la ejecución de planes y programas de formación profesional con provincias, municipios y sectores de actividad; asistir técnicamente a los equipos técnicos provinciales, municipales y sectoriales para la elaboración y ejecución de los planes y programas; promover acuerdos con instituciones del sistema científico tecnológico para fortalecer y apoyar el desarrollo de los planes provinciales, locales y sectoriales de formación profesional; fortalecer y apoyar a las provincias, municipios y organismos sectoriales en el

gerenciamiento de los planes y programas de capacitación y formación profesional; monitorear y evaluar el desarrollo de planes y programas de formación profesional”.

- d) La Dirección de Fortalecimiento Institucional. Sus principales acciones consisten en “asistir a los sectores de actividad en la normalización de competencias laborales de las ocupaciones clave; registrar normas de competencia elaboradas por los sectores de actividad y acreditar evaluadores; desarrollar indicadores y criterios de calidad para el monitoreo y la asistencia técnica de las instituciones de formación; asistir a las instituciones, efectuar el monitoreo de planes de mejora de la calidad; mantener el sistema de registro de instituciones de formación y empleo”.
- e) El Departamento de Formación Profesional. Dependiente de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, comprende las acciones de: “asistir a la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional en la ejecución y monitoreo de políticas, programas y acciones de formación con enfoque sectorial; elaborar propuestas de diseño de instrumentos operativos para la ejecución de políticas, programas y acciones de formación con enfoque sectorial; cooperar con la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional en los ámbitos de diálogo social para la formulación de acciones de formación con enfoque sectorial; asistir a los actores de la producción y el trabajo en los procesos de fortalecimiento de redes institucionales para la capacitación y la mejora de la competitividad sectorial o de cadenas productivas”.
- f) El Departamento de Formación Básica. Sus acciones comprenden: “asistir a la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional en la ejecución y monitoreo de políticas, programas y acciones de formación destinados a trabajadores con formación básica incompleta; elaborar propuestas de diseño de instrumentos operativos para la ejecución de políticas, programas y acciones de formación destinados a trabajadores con formación básica incompleta; cooperar con la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional en la formulación de estrategias para fortalecer la empleabilidad de la población destinataria, mediante acciones formativas, de alfabetización y/o terminalidad de estudios formales en cualquiera de sus niveles; asistir a la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional en la articulación de las acciones formativas y la estructura productiva local y regional para el desarrollo del proyecto ocupacional de trabajadores con problemas de empleo”.
- g) El Departamento de Normalización de Competencias Laborales. En este caso, sus competencias comprenden la contribución al “reconocimiento de las calificaciones de trabajadores y trabajadoras sobre la base de estándares de competencias laborales y calidad del empleo; cooperar en la asistencia a los actores de la producción y el trabajo en los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales; monitorear los procesos de normalización y certificación de competencias laborales estableciendo parámetros metodológicos y procedimentales, e informar sobre los sistemas sectoriales de certificación; asistir a la Dirección de Fortalecimiento Institucional, dependiente de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, en materia de pasantías, régimen de aprendizaje y prácticas calificantes”.

- h) El Plan de Formación Continua. Creado por resolución MTEySS N° 434 del 25 de abril de 2011 tiene por finalidad “estructurar, sistematizar e impulsar programas, proyectos y acciones desarrollados en el ámbito del MTEySS dirigidos a mejorar las competencias, habilidades y calificaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país”. Entre sus principales líneas de acción se encuentran la “orientación laboral, destinada a asistir a trabajadores y trabajadoras en la identificación, construcción y desarrollo de su proyecto formativo y ocupacional; certificación de estudios formales, para favorecer el desarrollo personal e inclusión social y laboral de trabajadoras y trabajadores; formación profesional, basada en normas de competencia laboral y adecuadas a las demandas sectoriales de empleo; normalización, evaluación y certificación de competencias laborales; fortalecimiento institucional y certificación de calidad de instituciones de formación profesional; incentivos fiscales para empleadores que promuevan la formación continua de los trabajadores y trabajadoras, esto es las modalidades conocidas bajo la normativa de crédito fiscal; asistencia económica a trabajadoras y trabajadores en el desarrollo de su proyecto formativo”.
- i) El Sistema Nacional de Formación Continua. Tiene como objetivos: “constituir un marco institucional ordenador e integrador de los servicios de formación profesional a partir de referenciales que identifiquen su calidad y pertinencia; establecer criterios, procedimientos y estándares para el reconocimiento de competencias, saberes y/o experiencias laborales; desarrollar y expandir acciones de certificación de estudios formales, de formación profesional de nivel básico y de especialización basadas en la perspectiva de las competencias laborales y acciones de reconocimiento de aprendizajes obtenidos a través de la experiencia laboral; articular la demanda de los sectores productivos con las necesidades de formación de la población trabajadora, de acuerdo con una perspectiva estratégica de desarrollo local; promover la asociatividad de los representantes del sector empresario y de los trabajadores a fin de conformar Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales”.
- j) Desde la Secretaría de Empleo se organizará y coordinará la “Red de Instituciones de Formación Continua” cuyo propósito es “brindar servicios formativos de calidad a trabajadoras y trabajadores que mejoren sus competencias y condiciones de empleabilidad”. La red está compuesta por instituciones de formación profesional que alcancen los estándares de calidad establecidos por la Secretaría, integrando a la red de servicios de empleo, entidad organizada y coordinada por el MTEySS. El informe señala que el sistema ha constituido un avance sustancial mediante “una forma de diálogo social que es política y técnica; los actores del mundo del trabajo –empresas, sindicatos e instituciones de FP- asumen un compromiso sobre el desarrollo estratégico de su sector específico, en la definición de perfiles y niveles de calificación, participando de este modo en el proyecto liderado por el MTEySS que persigue la consolidación de un sistema de formación por competencias que ya alcanzó a más de 80.000 trabajadores”.
- k) Los Consejos Sectoriales de Formación Continua y Certificación de Competencias Laborales. Creados por Resolución del MTEySS N° 1496 del 2 de diciembre de 2011 como “espacios de diálogo social para el diseño, formulación y planificación de políticas sectoriales en materia de formación profesional”. El objeto de estos órganos es “la construcción de los consensos necesarios para el diseño, formulación y planificación de políticas sectoriales sustentables en

materia de formación profesional, dirigidas a mejorar la calidad del empleo y a incrementar la competitividad del sector". Su composición es tripartita, ya que se integran por representantes de los trabajadores y empresarios de cada sector de actividad, y del MTEySS.

- l) La Línea de Fortalecimiento Institucional y Certificación de Calidad. Por resolución del MTEySS N°1204 del 11 de octubre de 2011 se crea la "Línea de Fortalecimiento Institucional y Certificación de Calidad" con la finalidad de "promover y extender la oferta de servicios de calidad en materia de formación profesional y de orientación laboral" en el marco del Plan de Formación Continua.
- m) La Línea de Certificación Sectorial. Creado por resolución del MTEySS N°1471 del 1 de diciembre de 2011 con el objetivo de "normalizar, formar, evaluar y certificar las competencias laborales de trabajadoras y trabajadores, de acuerdo con los requerimientos y demandas de los distintos sectores de la actividad económica nacional, en el marco del Plan de Formación Continua". La ejecución incorpora elementos de diálogo social y la participación de organismos públicos nacionales, provinciales y municipales; entes públicos estatales y no estatales; cámaras empresarias y empresas, en forma individual o asociada; asociaciones representativas de trabajadores; instituciones de formación profesional e instituciones privadas sin fines de lucro que tengan entre sus objetivos el desarrollo sociolaboral de trabajadores.
- n) La Línea de Competencias Básicas. Creada por resolución MTEySS N° 1495 del 2 de diciembre de 2011 dedicada a la promoción e incorporación de "trabajadoras y trabajadores afectados por problemáticas de empleo en acciones formativas que les permitan adquirir y certificar conocimientos y competencias laborales básicas necesarios para acceder a un empleo de calidad, mejorar su situación laboral o desarrollar su proyecto formativo profesional en el marco del Plan de Formación Continua".

En el plano de los programas, corresponde señalar dos de particular interés, como son:

- a) El Programa Jóvenes con más y mejor Trabajo, creado por resolución del MTEySS N° 497 del 13 de mayo de 2008 "con el objeto de generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o de prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo" y
- b) El Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos (PROG.R.ES.AR), de reciente data, que permite que como "parte de las transferencias condicionadas, la aplicación del modelo se extienda a otros grupos sociales, como los jóvenes, habilitados en este caso a recibir transferencias en el marco de un nuevo programa cuya condicionalidad consiste en la terminalidad de los niveles educativos (incluido el nivel superior) o la capacitación laboral; en este sentido, el marco conceptual en el que se colocan dichos programas es el del acceso al derecho de la educación".

El resto de los Ministerios de Trabajo que se ocupan de las políticas de empleo y formación profesional presentan una institucionalidad menos desarrollada.

En Brasil existen programas de formación y trabajo a gran escala, que intentan compatibilizar los grandes desafíos del sector productivo con la capacidad de respuesta de la red pública y privada de educación profesional. En 2011 se lanzó el Programa de Acceso a la Enseñanza Técnica y Empleo (Pronatec) por Ley N° 12.513 de fecha 26 de octubre, procurando expandir y democratizar la oferta de educación profesional en el país, buscando asimismo la mejoría de la calidad de la formación, incluyendo la infraestructura de las escuelas y los recursos pedagógicos. Con una acción volcada a los núcleos vulnerables de personas, se prevén dos modalidades de cursos:

- a) Formación Inicial y Continuada (FIC) para trabajadores, estudiantes de enseñanza media y beneficiarios de programas federales de transferencia de renta, con duración mínima de dos meses o 160 horas.
- b) Cursos técnicos, con duración de 800 horas. Estos, a su vez, según la normativa educacional, pueden ser subsecuentes (para quien tiene nivel medio) o integrados/concomitantes, para estudiantes de ese nivel.

Los cursos son impartidos por la red de educación profesional del país, pública y privada, con especial destaque de los institutos federales y del Sistema S. Merece también destacarse que el programa se articula por el Plan Brasil Sin Miseria (BSM) creado también en 2011, por Decreto N° 7.492 de fecha 2 de junio, formulado con el objetivo de superar la situación de extrema pobreza, cohesionando políticas, programas y acciones de salud, habitación, educación, trabajo e ingresos, coordinados por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre.

A su vez, el Pronatec/BSM se relaciona con proyectos enfocados hacia grupos en situación de vulnerabilidad, desarrollándose asociados con organismos municipales del área de la salud y de la asistencia social. Su operatividad se articula con políticas e instrumentos de inserción profesional, en especial con el Programa Nacional de Promoción del Acceso al Mundo del Trabajo, los sistemas de intermediación pública de mano de obra y los programas de inserción productiva (economía solidaria y de apoyo a microcrédito y al emprendedurismo).

En Costa Rica el programa Empléate es impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en alianza con otras organizaciones públicas y privadas, siendo de aplicación al mismo toda la normativa de protección laboral y en especial las normas del Código de la Niñez y Adolescencia y el Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional para adolescentes.

Se trata de una modalidad de capacitación del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), programa social de Gobierno, ejecutado por el Departamento de Generación de Empleo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según el Convenio de Cooperación y Aporte Financiero entre la Dirección Nacional de Empleo y la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF).

El informe destaca que el objetivo general del programa Empléate fue “promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral”. La naturaleza de Empléate obedece a la noción de una red de participación público-privada en la cual es la estrategia de alianza entre ambos sectores lo que provee oportunidad de éxito al programa. Por una parte, el MTSS y Empléate se aseguran de promover capacidades que sean necesarias en el

mercado laboral, por otra buscan en el sector privado esas oportunidades de colocación para sus beneficiarios aprovechando el compromiso social de las empresas aliadas. Así también, favorecen a personas jóvenes para mejorar su empleabilidad, actuando de acuerdo con los mandatos establecidos por la normativa marco del MTSS”.

El programa tiene presencia en las municipalidades, y ese nivel de descentralización es considerado una de sus fortalezas, ya que permite que personas sin acceso a internet o a las oficinas centrales puedan tener conocimiento y eventualmente ser beneficiarios del sistema.

El proceso comprende diversas fases que van de la simple identificación de los beneficiarios a su colocación en una empresa, lo que supone emplear instrumentos de selección de aspirantes, acuerdos con empresas capacitadoras que se adapten a los requerimientos del programa y a las particularidades de la población objetivo y acuerdos también con empresas que puedan contratar a las personas capacitadas a través del programa. El eficaz encadenamiento de estos engranajes permite el éxito del programa.

En Colombia, la normativa sobre empleo juvenil también presenta un componente de capacitación. Así, la Ley N° 1.622 de 2013 sobre “Estatuto de Ciudadanía Juvenil” establece un marco general que procura garantizar a la población juvenil el ejercicio pleno de la ciudadanía y el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y por los compromisos asumidos en virtud de la ratificación de tratados internacionales en la materia. La norma prescribe asimismo la necesidad de adoptar políticas públicas tendientes a la realización, protección y sostenibilidad de esos derechos y para el fortalecimiento de las capacidades de los jóvenes y sus condiciones de igualdad de acceso a la participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país. El rango etario comprende la franja de 14 a 28 años, consagrándose algunas medidas de promoción tales como:

- i) Establecimiento de mecanismos para favorecer un empleo y unas condiciones de trabajo de calidad, y potenciación de mecanismos de orientación e inserción laborales.
- ii) Diseño e implementación de programas de fomento al emprendimiento para la creación de empresas en diversos sectores por parte de los jóvenes, facilitando el acceso al crédito, al capital de riesgo y al capital semilla, con seguimiento puntual de diferentes entidades estatales.
- iii) Desarrollo de programas de capacitación para que los jóvenes adquieran conocimientos y destrezas en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos.
- iv) Organización de una bolsa de trabajo mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por personas jóvenes garantizando su divulgación y acompañamiento para la inserción laboral.
- v) Promoción para que en aquellas instituciones que trabajan y conviven con jóvenes se establezcan mecanismos de acceso y participación de estos en la toma de decisiones.
- vi) Promoción por parte del Estado de encuentros intergeneracionales y de formación impartida por jóvenes para padres de familia, maestros, fuerza pública, operadores de justicia y funcionarios públicos sobre dinámicas juveniles y ejercicio de derechos.
- vii) Garantizar una educación de calidad, creando las condiciones necesarias para hacerla accesible a las personas jóvenes.

- viii) Generar estímulos que garanticen la permanencia de las personas jóvenes en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, universitaria.
- ix) Garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes.
- x) Garantizar la implementación de estrategias de educación rural, ajustadas al contexto territorial y social.
- xi) En cuanto a los jóvenes en condición de discapacidad, de comunidades étnicas, de procedencia rural, identificados en el nivel 1 y 2 del Sistema Único de Beneficiarios (Sisben), el Gobierno Nacional deberá definir los mecanismos y procedimientos para su identificación y acompañamiento cuando hayan terminado satisfactoriamente sus estudios secundarios y pretendan desarrollar estudios de educación superior, de modo de garantizar el acceso, disponibilidad, permanencia y calidad en las instituciones de educación superior, sin detrimento de las becas que puedan otorgarse a los mejores puntajes de la prueba de Estado en estas instituciones.
- xii) Promover y reconocer el trabajo comunitario de los jóvenes y sus organizaciones como aporte fundamental al desarrollo de la sociedad, impulsando a la vez la generación de una serie de estímulos al voluntariado vinculado a procesos comunitarios.

La Ley de Formalización y Generación de Empleo N° 1.429 de 2010 es otro ejemplo de integración de componentes de formación profesional en las políticas de empleo.

Se trata de una norma que promueve la formalización y la generación de empleo mediante incentivos en las etapas iniciales de la creación de empresas, aumentando así los beneficios que perciben los usuarios y disminuyendo los costos.

El art. 64° de la ley prescribe que para los empleos de jóvenes menores de 28 años que requieran título profesional o tecnológico más experiencia, se podrá homologar su falta mediante títulos complementarios al de pregrado o tecnólogo, tales como un diplomado o posgrado, y será asimismo tenida en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas académicas, empresariales y pasantías. Lo relevante del dispositivo legal es que genera el reconocimiento de los tiempos de prácticas laborales como experiencia laboral para el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Adicionalmente, señala el informe que “la norma mencionada consagra como uno de los mecanismos para la generación y formalización de empleo, el fortalecimiento de las relaciones entre Universidad-Empresa-Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones”.

El documento del Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes) N° 173 de 2014, sobre lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes, es también interesante de relevar.

Al respecto cabe indicar que el Conpes es el máximo organismo de planeación y de coordinación de la política económica y social en Colombia desde su creación por la Ley N° 19 de 1958 y emite una serie de documentos (Conpes sociales o económicos), que buscan orientar y direccionar la aplicación conjunta de políticas, instrumentos y estrategias del Estado en todos sus niveles.

Así, el documento Conpes N° 173 dispone los lineamientos generales para la “formulación, implementación y seguimiento de una estrategia para propiciar una adecuada inserción de los adolescentes y jóvenes en el ámbito socioeconómico”.

Como problemas identificados, se encuentran los siguientes:

- a) Expulsión de muchos jóvenes y adolescentes desde el sistema educativo hacia el mercado laboral en condiciones muy desfavorables.
- b) Adicionalmente, las dinámicas educativas, laborales y productivas son diferentes en contextos rurales y urbanos.

En ese contexto, se elaboraron una serie de estrategias y un plan de acción en razón de “que esta población presenta restricciones para completar un óptimo proceso de acumulación de capital humano que le permita insertarse en el mercado laboral en condiciones favorables. Las circunstancias socioeconómicas de las familias y la oferta institucional privada y pública, entre otros factores, no logran incorporar ni retener a esta población en el sistema educativo para asegurarle un adecuado proceso de formación acorde con las exigencias del sector productivo”.

En México, en la Ley Federal del Trabajo se contempla un organismo denominado Servicio Nacional de Empleo (SNE), que está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). El SNE es la institución pública a nivel nacional que atiende, de manera gratuita y personalizada, los problemas de desempleo y subempleo en el país. Su misión consiste en ofrecer servicios de información, vinculación y orientación, así como proveer apoyos de tipo económico, de capacitación y de movilidad laboral.

En la Ley Federal del Trabajo, artículo 537, inciso VI, se señalan los objetivos del SNE:

- I. Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;
- II. Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales;
- V. Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;
- VI. Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y
- VII. Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

Además del inciso VI, en donde se menciona a los jóvenes, en la ley citada no hay alguna otra mención relacionada con el aprendizaje de calidad ni acerca del empleo de los mismos.

Por otra parte, la STPS cuenta con diversos programas e iniciativas para la vinculación entre los sectores educativo y laboral, tales como:

- Modelo de vinculación Educación-Empresa
- Comisiones de Vinculación Educación-Empresa

- INNOVALAB. Es una herramienta gratuita de consulta denominada Banco de Buenas Prácticas de Innovación Laboral. Se lanzó en 2010 para mostrar las mejores prácticas de los sectores productivo y educativo del país, seleccionadas de las diversas ediciones del Premio Nacional del Trabajo y del Premio de Vinculación Universidad-Empresa.
- Portal del Observatorio de la Capacitación. Es un instrumento en línea que concentra la oferta de formación a nivel nacional y los temas relacionados con esta. En este medio se ofrece a los trabajadores información sólida y actualizada sobre cursos, talleres y diplomados en las modalidades presencial y a distancia, dirigidos al fortalecimiento y el desarrollo de capacidades laborales, con el fin de facilitar su inserción al sector productivo, en coordinación con los sectores público, académico y privado.

En este sitio se encuentra la propuesta de capacitación y adiestramiento pública, privada e institucional, noticias y biblioteca en línea con temas referentes a la formación y al entrenamiento. Existen una serie de cursos en línea gratuitos en los que se incluye la oferta de otras instituciones públicas y privadas que, en una alianza con el Sistema Nacional e-México de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y con el INEA/CONEVYT, han accedido a publicar sus contenidos de la plataforma de cursos virtuales.

Entre los programas de apoyo al empleo el informe menciona: Programa Bécate, Ferias de Empleo, Fomento al Autoempleo, Bolsa de Trabajo, Centros de Intermediación Laboral, Kioscos de consulta del Portal del Empleo, Talleres para Buscadores de Empleo y Sistema Estatal de Empleo.

En otro orden, en el ámbito de la ley del Instituto Mexicano de la Juventud, existen programas diversos; de manera particular destaca el Programa Nacional de Becas (SEP-IMJUVE), que en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y otras áreas de la SEP ofrecen a los jóvenes oportunidades de pasantías y capacitación que buscan fortalecer la calidad y pertinencia de la educación, así como de contribuir a asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa, mediante el otorgamiento de becas a estudiantes. Asimismo, busca mejorar las condiciones de movilidad de los jóvenes mexicanos para contribuir al logro de sus objetivos educativos, profesionales y recreativos e incorporarlos a las actividades de participación y acciones de impacto comunitario.

Los riesgos asociados de no generar oportunidades laborales suficientes para los jóvenes han motivado la promoción de políticas públicas y programas encaminados a mitigar el rezago social, aunque no necesariamente han sido exitosos. Un esfuerzo en este sentido es el Programa de Primer Empleo (PPE), que inició el 1° de marzo de 2007 con el objetivo de fomentar la creación de empleos formales y permanentes de quienes se incorporan por primera vez al mercado laboral. Por medio de esta iniciativa el empleador puede obtener un subsidio de hasta el 100% de las cuotas obrero-patronales atribuibles a cada trabajador incorporado por vez primera en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El programa no ha dado los resultados esperados.

Tampoco ha sido exitosa otra iniciativa pública que intenta brindar oportunidades laborales a los jóvenes como es la creada en la Ley de Fomento al Primer Empleo (LFPE), vigente a partir del año 2011. Esta ley plantea deducir a las empresas un porcentaje del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) atribuible a trabajadores no registrados previamente en el IMSS.

Según el informe, “el ejemplo más importante de política pública orientada a facilitar la contratación se concentra en la Reforma Laboral planteada por el Ejecutivo Federal en 2010. Sin atender específicamente a la población joven y desempleada del país, la Reforma es la mejor alternativa con la que se cuenta para romper un marco laboral que les desfavorece a través de nuevas modalidades de contratación”.

Se trata de modalidades flexibles de contratación. Agrega el informe que “las modalidades de contratación planteadas permiten a jóvenes y a otros grupos vulnerables atender factores que los hacen menos atractivos sin generar compromisos fuertes al empleador: los contratos de prueba (de uno a seis meses) les permiten demostrar sus capacidades; los contratos de capacitación inicial (de tres a seis meses) favorecen una rápida adaptación al entorno laboral (compensando su poca experiencia laboral) y los contratos por temporada y por hora atienden el comportamiento cíclico que la formación académica impone a los jóvenes”.

2.2.4 Descentralización territorial y funcional de la formación profesional

Desde hace muchos años en América Latina la formación profesional como política ha permeado hacia una descentralización cada vez mayor, tanto a nivel público (gobiernos regionales, municipios, etc., que asumen responsabilidades en la materia) como a nivel privado (los casos más frecuentes son los de empresas que utilizan a la formación profesional como estrategia de competitividad así como las iniciativas de los propios sindicatos de prestar servicios de formación profesional más allá de las previsibles y tradicionales acciones sobre formación sindical), o la sinergia que desata la negociación colectiva entre los sectores laborales.

Sin embargo, a los efectos de esta contribución, referida al marco jurídico de la formación profesional y el aprendizaje, debe señalarse que la mayoría de las experiencias de corte “innovador” que se relatan en los informes no cuentan con un soporte jurídico definido, por lo cual no deberían reseñarse en esta parte. Se indica, no obstante, algunas de ellas, a modo de ejemplo.

Como parte de esas experiencias recientes, en los informes se singulariza el caso de la provincia de Buenos Aires, en la cual se da cuenta de las primeras cohortes de egresados que cursaron el 7° año en las escuelas técnicas y agrotécnicas y realizaron las llamadas “prácticas profesionalizantes”. Esta iniciativa implicó una reforma en el sistema bonaerense –en el marco del Plan Estratégico Educativo– y alcanzó a 250 escuelas técnicas y 112 agrarias, comprendiendo alrededor de 12.500 estudiantes que iniciaron esta experiencia en 2013 y obtuvieron el título de técnicos. Debe destacarse que, sin constituir una obligación, en ese año el 97% de los estudiantes optaron por cursar bajo esta modalidad en orientaciones tales como Informática, Electromecánica, Química, Programación, Multimedial y Construcción. Mediante la suscripción de convenios específicos, las prácticas profesionalizantes se realizaron en cámaras empresariales, cooperativas de servicios, PyMES y universidades nacionales. El informe señala que “la dinámica del 7° año implica que no sólo se realizan prácticas de carácter educativo, sino que también incluye materias curriculares, en las que se trabaja por proyecto, donde se expone la propuesta y experiencia (en una empresa, por ejemplo), y se cuenta con la orientación del profesor. Estas prácticas profesionalizantes pueden asumir diferentes formatos: pasantías; proyectos productivos articulados entre la escuela y otras instituciones o entidades; proyectos didácticos/productivos institucionales orientados a satisfacer demandas específicas; emprendimientos a cargo

de los alumnos; organización y desarrollo de actividades y/o proyectos de apoyo en tareas técnico profesionales demandadas por la comunidad; diseño de proyectos para responder a necesidades o problemáticas puntuales de la localidad o la región; alternancia de los alumnos entre la institución educativa y ámbitos del entorno socio productivo local para el desarrollo de actividades productivas; propuestas formativas organizadas a través de sistemas duales; empresas simuladas”.

En el caso de Costa Rica se cita el programa de Emprendimientos y Promoción Laboral (EPL) desarrollado por la Municipalidad del cantón de Belén en la provincia de Heredia.

La iniciativa surgió como una respuesta a la demanda de empleo por personas de la referida comunidad. Organizada en el año 2000, se trató de la primera bolsa de empleo del país, a través de un acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el año 2005 el programa pasó de prestar servicios de intermediación laboral a brindar servicios a pequeñas y medianas empresas.

El informe subraya que el programa cuenta con tres ejes:

- a) Intermediación para el trabajo dedicado a desempleados, subempleados y empleadores de la comunidad: “para promover la búsqueda de fuentes de empleo para las personas desempleadas y para las empresas que requieren candidatos con perfiles específicos. Para solicitar el servicio de intermediación la persona debe presentar certificados y títulos de estudio, constancias de empleos anteriores o cartas de recomendación, fotocopia de la cédula de identidad, fotografía y currículum impreso y en digital. Los expedientes deben ser reactivados por las personas interesadas cada tres meses”;
- b) Coordinación de capacitaciones sociolaborales y de actualización según los requerimientos del mercado laboral: “La capacitación está dirigida a la comunidad y a colaboradores del cantón y enlaza servicios de instituciones públicas dedicadas a la formación para el mercado laboral. Se ofrecen capacitaciones en las áreas de: relaciones humanas, inglés, servicio al cliente, administración de pequeñas empresas, contabilidad básica, internet, computación, manipulación de alimentos, estética, repostería, comunidad nacional e internacional y manualidades. Los profesores son financiados por el INA y los cursos son gratuitos para las personas de la comunidad. Además de trabajar sobre empleo inclusivo para personas con discapacidad y estar directamente relacionados con el MTSS y su programa Empléate”;
- c) Apoyo y asesoría para emprendimientos, micro y pequeñas empresas ubicadas en el cantón de Belén.

El objetivo del programa es “contribuir al desarrollo local del cantón de Belén fomentando las oportunidades de trabajo, capacitación y apoyo a la creación y desarrollo de procesos productivos en la comunidad”.

En cuanto a las iniciativas provenientes de organizaciones sindicales, el informe de Colombia cita el caso de la Central Unitaria de Trabajadores y sus “Espacios de práctica laboral”, que permiten que estudiantes de Derecho realicen prácticas laborales para asesoramiento sindical en entidades de esa central. En el caso de las empresas, muchas se encuentran abiertas a la recepción de practicantes, y en el caso de Colombia estas experiencias se integran en los “procesos de gestión del talento humano”.

Dice el informe respectivo que “el éxito de la experiencia podría ser atribuido al entendimiento de la potencialidad para el mejoramiento de la productividad que genera la formación de practicantes, y la enorme posibilidad que se tiene de adaptar las competencias de los jóvenes para el desarrollo de cada uno de sus procesos. Y, por otra parte, la formación de competencias laborales y la posibilidad de vinculación laboral directa con la empresa donde se desarrolla la práctica son el mayor incentivo del practicante. Es una relación 'gana-gana' a la que se debe apostar”.

En el informe de Brasil se cita el caso de Com. Domínio Digital (CDD)–Instituto Alianza. El Instituto Alianza es una organización no gubernamental sita en Salvador (Bahía) y se inició en Fortaleza en 2004 como proyecto piloto. Hasta 2013 se expandió a Ceará y a municipios de más de siete estados brasileños. Casi sin financiamiento público, el proyecto ha demostrado gran capacidad para insertarse y articular asociaciones fundamentalmente con empresas del sector privado del país y del exterior, previéndose su articulación con el aprendizaje profesional.

Entre los socios financiadores se encuentra la Secretaría de Educación de Ceará y empresas privadas tales como Chevron, Nokia, Microsoft, Instituto Credit Suisse Hedging–Griffo, Alcatel–Lucent. Caterpillar, bancos, agencias de fomento y fundaciones internacionales; los socios estratégicos y locales son la Universidad Estadual de Ceará, fundaciones, organizaciones empresariales, religiosas y otras instituciones.

El objetivo del programa es la formación profesional e inserción laboral de jóvenes de 16 a 24 años de bajos ingresos en su trabajo, focalizando en el fortalecimiento de su identidad y en la construcción de planes de vida y carrera, proveyendo de 300 a 500 horas de formación en itinerarios que enfatizan en competencias comportamentales y habilidades relacionadas con la informática. El informe de Brasil da cuenta de que el proyecto logró consolidar la acción en red y compartir metodologías y formación de gestores y formadores, presentando dos productos validados y expandidos por Brasil: la Escuela Social de Varejo (venta al por menor) y el Núcleo de Trabajo, Investigaciones y Prácticas Sociales, que materializan su institucionalización en el ámbito de la política educacional del Estado de Ceará.

Por la primera de ellas, se prestaron servicios de formación profesional a jóvenes de 16 a 29 años en empresas de pequeño, mediano y gran porte (hipermercado), con 300 a 500 horas de duración y prácticas laborales, de todo lo cual resultaron calificados los jóvenes y los formadores y gestores, así como se validó la metodología que ha sido replicada en Argentina, Chile y México. Respecto del segundo de los productos, corresponde indicar que se trata de la formación de educadores para contribuir a que los estudiantes puedan desarrollar un plan de vida y de carrera. El objetivo ha sido la reorganización curricular de la enseñanza media de modo de garantizar al alumno conocimientos y competencias para la vida y para el trabajo con el fin de ser capaces de construir proyectos de vida y de carrera mediante la utilización de la informática como herramienta de producción académica y profesional.

Finalmente, debe mencionarse el caso del Portal del Futuro, desarrollado por el Servicio Nacional de Aprendizaje del Comercio de Río de Janeiro. Se trata de un programa enfocado al desarrollo social y profesional de jóvenes estudiantes de enseñanza media, entre 16 y 21 años, provenientes de familias de bajos ingresos, que recibieron formación en el área de turismo y eventos, un mercado promisorio en el Estado de Río de Janeiro. La metodología se basa en competencias laborales construidas especialmente para el portal según las directrices de la propuesta de educación profesional del Servicio Nacional de

Aprendizaje Comercial de Río de Janeiro (SENAC-Río) de inclusión social y desarrollo integral, personal, social y profesional.

De acuerdo al informe, el portal se sostiene en tres pilares fundamentales que pretenden abrir múltiples posibilidades para el joven beneficiario: ser persona (gestor de su propia vida), ser ciudadano en plenitud y ser profesional (trabajador competente). De una duración cercana a las 580 horas, tiene la particularidad de que la formación es suministrada por dos docentes por módulo: un instructor y un coordinador. Comprende la certificación en actividades como “Organizador de Eventos”, “Recepcionista en Alojamientos”, “Auxiliar Administrativo” y “Auxiliar de Operaciones en Logística”.

2.3 Marco jurídico del contrato de aprendizaje

Entre las modalidades del contrato de aprendizaje, corresponde recordar que Héctor Hugo Barbagelata efectuó una aportación fundamental a los estudios sobre formación y trabajo, delineando los rasgos actuales de su reglamentación legal⁵. En concreto, encontraba el profesor uruguayo ciertas características comunes en su estudio de la legislación comparada:

- a) En muchos ordenamientos jurídicos se ha completado el proceso por el cual el aprendizaje ha pasado a ser reconocido como una variedad del contrato de trabajo;
- b) Como corolario de la aceptación de esa condición, el aprendiz queda bajo el amparo de la normativa en materia de seguridad social;
- c) En algunos Estados, no obstante, siendo el aprendiz un trabajador, la legislación admite algunas restricciones a sus derechos, fundamentalmente en materia de contingencias sociales;
- d) Las legislaciones prevén una “muy intensa preocupación por los aspectos relativos a la formación”, como por ejemplo la existencia de dispositivos para refrendar la calificación profesional obtenida por la vía del aprendizaje;
- e) La relación de aprendizaje está sujeta, en muchos países, a una doble consideración legislativa: en el ámbito laboral y en el de la formación y sus instituciones;
- f) Las fuentes jurídicas del contrato incluyen no solamente instrumentos de carácter legal, sino también, decretos y aun acuerdos en las instituciones de formación profesional, que concurren en su conjunto para reglamentar el aprendizaje; en el caso de la Unión Europea, el autor menciona la importancia que tiene la contratación colectiva;
- g) En algunos Estados (el autor refiere, por ejemplo, a Colombia) las disposiciones sobre el aprendizaje “son muy copiosas y hay un constante proceso de correcciones y adiciones en que se trata de contemplar todos los componentes de la figura y de regular los aspectos complementarios atinentes a la formación”;
- h) Finalmente, consigna el autor que “dentro de las previsiones que suelen encontrarse en las normas sobre aprendizaje, se encuentra la imposición de la obligatoriedad para las empresas de formar un determinado número de aprendices”. Agrega que “esa fórmula, que continúa

5 Barbagelata, Héctor Hugo. *Formación y legislación del trabajo*. CINTERFOR/OIT, 2ª. edición revista y actualizada, 2003, págs. 68 a 77.

imperando en algunos países, especialmente en América Latina por influencia del modelo brasileño, es recogida, con diferentes porcentajes, en textos adoptados en los últimos años”.

La OIT en el documento ya citado categoriza la evolución de la contratación laboral con contenidos formativos diciendo que “se constata una primera generación centrada en los contratos de aprendizaje. En una segunda generación, surgieron varias leyes de empleo juvenil fundamentalmente asociadas a programas de capacitación laboral. En una tercera generación se enmarcan las leyes que nacen independientes de cualquier programa y centradas en dar una respuesta al déficit de trabajo decente juvenil. Estas también intentan cubrir el vacío legal generado por el rediseño o cierre de los programas que motivaron las normas anteriores”⁶.

Comenzando el recorrido por las diversas experiencias nacionales, debe decirse que en Argentina la regulación del contrato de aprendizaje y las pasantías educativas están previstas en la Ley N° 26.058 que prescribe que “cuando las prácticas educativas se realicen en la propia empresa, se garantizará la seguridad de los alumnos y la auditoría, dirección y control a cargo de los docentes, por tratarse de procesos de aprendizaje y no de producción a favor de los intereses económicos que pudieran haber a las empresas. En ningún caso los alumnos sustituirán, competirán o tomarán el lugar de los trabajadores de la empresa”.

Con esta definición se intenta dar luz a la diferenciación entre aprendiz, pasante y trabajador, ya que no estamos ante la finalidad tipificante del contrato de trabajo, como es la puesta de la fuerza de trabajo a la orden del empleador para contemplar su interés económico, sino que la relación presenta otras características que evaden la tradicional contraprestación “trabajo por salario”.

Dice el informe argentino que en el marco de la Ley Nacional de Educación N° 26.206, ya se anunciaba que las autoridades jurisdiccionales tienen la función de propiciar la vinculación de las escuelas secundarias de todas las modalidades y orientaciones con el mundo de la producción y el trabajo para realizar “prácticas educativas en las escuelas, empresas, organismos estatales, organizaciones culturales y organizaciones de la sociedad civil, que permitan a los alumnos -mayores de dieciséis años de edad- el manejo de tecnologías o brinden una experiencia adecuada a su formación y orientación vocacional (art. 33)”.

En ese cuadro, corresponde diferenciar entre contrato de aprendizaje y contrato de pasantía.

El contrato de aprendizaje se encuentra previsto en el art. 1° de la Ley N° 25.013, siendo modificado por la Ley N° 26.390, que cambia varias disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El vínculo tiene una “finalidad formativa teórico-práctica” que será descripta con precisión en un programa que resulte adecuado al plazo de duración del contrato, que se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo de 16 a 28 años.

Dicho esto, es su corolario establecer que el contrato debe registrarse en el libro especial del art. 52° de la LCT y ante la seguridad social en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

6 Op cit., pág. 113.

El Régimen de Aprendizaje para el menor según lo prescrito en el art. 22° de la Ley N° 26.390 que modifica el art. 1° de la Ley N° 25.013 es el siguiente:

- Tener como finalidad la formación teórico-práctica;
- La duración será de tres meses a un año;
- La jornada no será de más de seis horas diarias, y la distribución desigual de las horas no podrá superar las siete horas diarias (según lo determinan los artículos 190 de la LCT y el 1° de la Ley N° 25.013, modificados por el art. 9° y 22° de la Ley N° 26.390). La jornada máxima para el contrato de aprendizaje será de 40 horas semanales;
- Se extenderá una constancia al finalizar el contrato. El empleador entregará un certificado al aprendiz suscripto por el responsable legal de la empresa acreditando experiencia y especialidad adquirida;
- Está prohibido contratar como aprendiz a aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador;
- Cumplido el plazo máximo no podrá celebrarse un nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz;
- Las empresas de servicios eventuales no podrán celebrar contratos de aprendizaje;
- Deberá existir una proporción numérica consistente: el contrato de aprendizaje no podrá superar el 10% de los contratos por tiempo indeterminado;
- Si la empresa contara con menos de 10 trabajadores o se tratara de un empresario sin dependientes, se admitirá un solo aprendiz;
- En cuanto a la extinción del contrato, si es por voluntad unilateral del empleador se deberá cumplir con un preaviso de 30 días antes o en su defecto abonar una indemnización sustitutiva. En caso de cumplimiento de plazo pactado, el empleador no es deudor de indemnización alguna, pero debe no obstante preavisar.

La relación de trabajo es especial, pero no deja de ser un contrato de trabajo sujeto a las condiciones generales por fuera de estas especificaciones. Con ello se procura evitar toda desnaturalización y utilización fraudulenta del mismo.

En cuanto al régimen de pasantías educativas en el marco del sistema educativo nacional, está previsto para personas mayores de 18 años como estudiantes de la educación superior (Capítulo V, Ley 26.206), de la educación permanente de jóvenes y adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la formación profesional (Capítulo III, Ley 26.058).

En todos los casos, se exige la suscripción de un convenio entre la entidad educativa y la empresa interesada. De acuerdo al régimen vigente la duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar. El plazo legal oscilará entre dos y doce meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte horas. Una vez cumplido el plazo máximo establecido, la vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor

del mismo pasante por hasta seis meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes. En cuanto a la carga horaria, tendrá un máximo de 20 horas semanales y de seis horas y media por día, requiriéndose autorización al MTEySS para trabajar los fines de semana o en horario nocturno. El pasante gozará de días de licencia por examen, por enfermedad y accidentes y otros beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal de la empresa, además de asegurar cobertura de salud y seguro por accidentes de trabajo. En relación a las obligaciones de la empresa, deberá contar con un tutor cada diez pasantes para realizar el seguimiento, los informes periódicos y la elaboración del plan de trabajo junto al docente/guía designado por la institución educativa.

El régimen general de pasantías educativas para el nivel de educación secundaria está regulado por Decreto N° 1.374, de 2011. La norma fija un régimen aplicable al ámbito del nivel secundario de todo el sistema educativo y define a las pasantías como “parte indivisible de la propuesta curricular” durante un tiempo determinado. Señala que tienen como objeto la realización de “prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben” los estudiantes.

El plan de pasantía determinará “la especificación de los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá alcanzar cada estudiante al término de su pasantía, y el instrumento de evaluación, las condiciones de ingreso y el régimen de asistencia y normas de comportamiento deberá corresponderse con los respectivos planes de estudios y especializaciones u orientaciones”. A efectos de la materialización de la pasantía, deberá suscribirse “un acuerdo marco de cooperación entre la autoridad educativa nacional o jurisdiccional con un ente colectivo u organización donde se desarrollará la pasantía (organismo de gobierno, cámara, federación o confederación empresaria) y por el cual se posibilita la realización de una gran cantidad de pasantías en diversas localidades”. Además lo describe como “el instrumento de uso posible para la promoción de la realización de pasantías, debiendo los entes colectivos facilitar el contacto y colaboración entre sus asociados o dependencias de los mismos y las unidades educativas”.

Este instrumento se perfeccionará, dice la norma, mediante convenios o protocolos específicos para ejecutar las acciones que se deriven de los acuerdos marco; posteriormente, se firmará un “Acta Acuerdo de Pasantías” estableciendo los derechos y obligaciones de las partes, para finalmente suscribir el “Acta Acuerdo Individual de Pasantía”, que constituye un convenio entre un estudiante regular, su padre o tutor en el caso de tener menos de 18 años, la autoridad de la “unidad educativa” y el representante de la “organización oferente” de la pasantía, estableciendo el plan de la pasantía y las condiciones de su realización. La duración de la pasantía tendrá un máximo de seis meses y 20 horas semanales con un mínimo de 100 horas, las que deberán ser realizadas durante los últimos dos años de formación secundaria. La edad mínima del estudiante será de 16 años y todos los menores de 18 años deberán contar con la autorización escrita de sus padres o representantes legales. Dice el informe que “de acuerdo a un estudio reciente en escuelas medias, es posible reconstruir cinco momentos que implican la puesta en práctica de las pasantías: la incorporación del régimen de pasantías al proyecto institucional; la identificación de “espacios” en los que llevarán a cabo las pasantías; los modos de selección de sujeto pasante-estudiante; la instancia de la implementación de las pasantías; y el momento de la evaluación de la pasantía. Es importante destacar la claridad remarcada en el decreto, donde se explicita que la situación de pasantía “no crea ningún otro vínculo, para el pasante, más que el existente entre el mismo y la unidad educativa correspondiente, no generándose relación laboral alguna con la institución, pública o privada, o empresa” donde efectúe la experiencia formativa. En todos los casos se prioriza

su valor formativo y no tendrán remuneración. Esta medida alcanza a escuelas públicas y privadas, de orientación técnica industrial, agropecuaria, artística, informática y comercial”.

En Brasil el aprendizaje es una modalidad de educación profesional y a la vez un contrato de trabajo formal. Ese carácter “híbrido” –según lo rotula el informe nacional– tiene su origen en la definición legal de aprendiz de 1918, reiterado en los años cuarenta con la creación de los Servicios Nacionales de Aprendizaje y en la institucionalización de los mismos a través de la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT). En efecto, el Decreto–Ley N° 5.452 del 1° de mayo de 1943 reglamentó la figura a través del art. 428, estableciendo la obligatoriedad de las “cuotas” de aprendices por empresa, una característica que habrán de heredar otras regulaciones del aprendizaje en América Latina (notoriamente el caso colombiano bajo la tutoría del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-). En los años ochenta y noventa, en medio de un nuevo contexto político y económico, se redefine el aprendizaje como una modalidad de educación no formal por el art. 3° del Decreto N° 2.208 de 1997, sin perjuicio de mantener su naturaleza de relación de trabajo subordinada.

Sin embargo, los cambios acaecidos impactan en la realidad sobre la cual se aplican las normas sobre aprendizaje: con la universalización de la educación básica, crece el interés de la población joven en obtener niveles de certificación de técnico o tecnólogo, con mayor reconocimiento en la sociedad y en el mercado de trabajo; por otro lado, la reestructuración productiva y del empleo, con la consiguiente reducción de puestos de trabajo en las empresas, hizo más dificultoso el cumplimiento de las cuotas de aprendices. El resultado previsible de tales cambios iba a ser la revisión del estatuto del aprendizaje, proceso que inició el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) en consulta con empresarios, trabajadores, actores de la formación, investigadores y parlamentarios. El resultado del proceso fue la adopción en el año 2000 de la Ley N° 10.097, conocida como “nueva ley de aprendizaje”, que modificó ciertos dispositivos de la Consolidación de Leyes del Trabajo relativos a nuestro tema. La norma fue reglamentada recién en el año 2005 por Decreto N° 5.598 de fecha 1° de diciembre, mediante el cual se establecieron nuevas reglas para la contratación de aprendices en coherencia con una nueva concepción del trabajo y de la formación para jóvenes.

El siguiente cuadro, tomado del informe brasileño, sintetiza la índole de los cambios ocurridos en el aprendizaje en Brasil:

Aprendizaje profesional en Brasil

Dimensiones	Antiguo	Nuevo
Estatuto legal	Decreto–Ley 5.091, de 15/12/1942 y Ley 5.452 de 1/5/1943 (CLT)	Ley 10.097 de 19/12/2000 y Decreto 5.598, de 1/12/2005
Concepto de aprendiz	“Trabajador mayor de 14 y menor de 18 años, sujeto a formación metódica del oficio en que ejerza su actividad” (Ley 5.091/1942)	“Mayor de 14 años y menor de 24 que celebra contrato de aprendizaje, en los términos del art. 428 de la CLT” (Decreto 5.598/2005, art. 2°).
Edad del aprendiz	14-18 años (inicialmente era de 12 años)	14-17 años hasta 2005 y 14-24 años en adelante

Dimensiones	Antiguo	Nuevo
Cuota de aprendices	5% a 15% sobre total de empleados en puestos calificados pasibles de aprendizaje metódico (definidos por la CLT), en empresas privadas	5% a 15% sobre total de empleados en ocupaciones que exigen formación profesional (excluyendo cursos técnicos y superiores) en empresas privada con por lo menos 7 empleados
Ocupaciones	Definidas por la CLT y después por la CBO, de acuerdo con límites de edad para su ejercicio	Definidas por la CBO, respetados los límites legales para su ejercicio y restricciones de la "Lista TIP" (Decreto 6.481 de 12/6/2008)
Duración	Contrato hasta 36 meses	Contrato hasta 24 meses
Derechos Laborales	Previstos en la CLT y/o negociados por sindicatos de las respectivas categorías	Igual a la legislación anterior, con jornada limitada a 6 horas por día y un máximo de 8 hs sin posibilidad de horas extras ni trabajo nocturno; el mínimo de la remuneración está de conformidad al mínimo por hora
Entidades ejecutoras	Servicios Nacionales de Aprendizaje (Sistema S) y empresas que realizan convenios	Cualquier entidad pública o privada con capacidad técnico-pedagógica para prestar formación
Estudio	Cursos de Aprendizaje del Sistema S	Formación profesional ofrecida por entidades acreditadas
Financiamiento	Contribución compulsoria al Sistema S sobre la planilla salarial	Igual contribución e incentivos fiscales y laborales a las empresas (reducción del FGTS de 8% a 2%; eliminación de la multa por demisión debido a desempeño insuficiente)
Fiscalización	Inspección en el local de las empresas y acciones del Sistema S	Inspección y notificación electrónica a partir de 2014 (RAIS/CAGED).

La implantación del nuevo modelo de aprendizaje profesional compromete la participación de un número mayor de actores, ya que hasta la reforma solo comprendía al Sistema S como ofertante de cursos y a las empresas contratantes de aprendices. Este proceso fue generado a partir del año 2008 (por Portaria del Ministerio de Trabajo y Empleo N° 983 del 26 de noviembre) por el Fórum Nacional de Aprendizaje, conformado por actores gubernamentales y de la sociedad civil, planteándose diversos objetivos tales como mantener un diálogo entre instituciones formadoras, órganos de fiscalización y representación de empleadores y trabajadores; promover la contratación de aprendices y monitorear y evaluar el alcance de la formación y de la contratación. El fórum aprobó el Plan Nacional de Aprendizaje Profesional (PNAP), con metas hasta 2015, entre las cuales se encuentra la contratación de 1,2 millones de aprendices.

Para garantizar la implantación de la nueva ley y las metas del PNAP, el MTE actúa en tres frentes mediante dos Secretarías: la de Políticas Públicas de Empleo (SPPE) y la de Inspección del Trabajo (SIT).

Así, para la ejecución del Aprendizaje, el MTE exige un registro de las entidades de capacitación, salvo naturalmente el caso del Sistema S y la red federal. Ofrece un sello de calidad creado por Portaria N° 656 para aquellas entidades que se destacaran en la ejecución de los cursos, y a partir de 2012 constituyó un

Registro Nacional de Aprendizaje Profesional por Portaria N° 723, que matricula a entidades calificadas en formar aprendices.

Además de la formación técnica específica, el MTE establece contenidos generales, de ciudadanía, salud y seguridad laboral, derechos laborales y previdenciarios, prevención de uso de drogas lícitas o ilícitas, seguridad pública y consumo (Portarias N° 615 de 2007 y N° 1.003 de 2008). Patrocina asimismo la construcción de “arcos ocupacionales” de aprendizaje y capacitación de entidades para su aplicación metodológica.

Finalmente, la SIT fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral en el país por medio de equipos de inspectores, localizados en las capitales y principales municipios de las 27 unidades federativas del país.

A partir de la mayor fiscalización existente, las empresas han vuelto a demandar los Servicios Nacionales de Aprendizaje para los cuales ya contribuyen; de esta manera, pese a la apertura del mercado para la ejecución de programas, persiste la participación decisiva del Sistema S para el cual las empresas contribuyen de manera obligatoria. La principal entidad es el SENAI, tradicional ofertante de aprendices, con el 52% del total en 2012, seguido del SENAC, con el 18%. El 24% restante se distribuye entre los nuevos actores, que incluye conocidas redes confesionales como la salesiana, fundaciones del sector privado y organizaciones no gubernamentales. La presencia del Sistema S es coherente con la concentración de los contratos en los sectores industriales y comerciales, en su mayoría contribuyentes del SENAI y del SENAC.

Además de la inserción formal, el aprendizaje abre espacios para innovaciones metodológicas y operacionales, como el “aprendiz legal” y la “Escuela de Vida y Trabajo”.

El aprendiz legal resulta de una asociación entre agentes públicos y privados, creado por iniciativa de la Fundación Roberto Marinho, cuya operación vincula a Petrobras, el CIEE (Centro de Integración Empresa-Escuela) y la organización social GERAR (organización social de interés público). En esta asociación, fueron desarrollados materiales educativos y se capacitaron unas 100 organizaciones para cursos en diversos sectores del comercio, los servicios y la industria. El programa opera en todas las unidades federativas del país, con cerca de 81 mil aprendices formados hasta el 20 de febrero de 2015.

La Escuela de Vida y Trabajo es un tipo de “franquicia marca SENAI”, concretizada mediante convenios de la Regional de São Paulo con entidades locales, procurando capacitarlas para desarrollar el aprendizaje en las empresas. La preparación incluye materiales didácticos y formación de formadores, además de asistencia técnica y financiera para la ejecución de los programas. Los convenios fueron iniciados en 2003, estimulados por la nueva ley de aprendizaje: en 2013 había 82 escuelas, con 1.800 aprendices matriculados.

Finalmente, corresponde indicar que el MTE toma algunas acciones para ampliar la nómina de aprendices contratados, entre las cuales puede indicarse:

- La intensificación de la fiscalización de las empresas obligadas a cumplir con la cuota de aprendices, fundamentalmente por medios electrónicos, con base en los registros preexistentes; estas fuentes permiten identificar, por empresa, las ocupaciones elegibles para el cálculo de la cuota de aprendizaje y eventuales déficit en la contratación de aprendices;
- La exploración y movilización de nuevos segmentos que pueden tomar aprendices y que todavía no se encuentran obligados: la administración pública directa (ministerios y secretarías)

e indirecta (estadual, autarquías), deportes (clubes) y micro y pequeñas empresas. En la administración pública podrían sustituirse los contratos de etapa por los de aprendizaje, más protegidos; en el segmento de las micro y pequeñas empresas (uno a 40 empleados) sería definida una cuota fija (entre uno y tres aprendices).

- La articulación con otras políticas y programas de gobierno (federal, estadual, municipal).

En Colombia el contrato de aprendizaje tiene también una importante tradición, y tampoco ha permanecido incólume a las transformaciones contextuales ocurridas en los últimos años; antes bien, ha sufrido cambios seguramente más profundos que su similar brasileño. Su reglamentación actual es sostenida por los arts. 30 y subsiguientes de la Ley N° 789 de 2002 y el Decreto N° 933 de 2003, normativa a partir de la cual se establece un sistema mediante el que las empresas cumplen con la cuota de aprendices o pagan una cuota monetaria en subsidio.

El vínculo es concebido como un “contrato especial” del Derecho del Trabajo pero sin connotación laboral, permitiendo que un joven desarrolle una formación teórico-práctica en una entidad autorizada, “a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa patrocinadora de su aprendizaje, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario”.

El citado art. 30 de la Ley 789 enumera los elementos particulares del contrato:

- a) La finalidad es facilitar la formación en las ocupaciones referidas en la norma;
- b) La subordinación está vinculada exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Dice el informe colombiano que “el elemento diferenciador de este tipo de vínculo jurídico es el proceso formativo en el que se encuentra inmerso. Por lo mismo, en el contrato de aprendizaje concurren dos partes principales: la empresa patrocinadora y el aprendiz, cada una con derechos y obligaciones. También tiene dos fases o etapas: la lectiva y la práctica; la empresa y la entidad de formación pueden acordar la duración de la etapa práctica y su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa”.

Agrega que “la empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año” según prescribe el art. 39 de la Ley N° 789.

El llamado “apoyo de sostenimiento” así como la cobertura de seguridad social del aprendiz en estas etapas es variable:

- a) en la etapa lectiva corresponde como “apoyo” el 50% de un salario mínimo mensual vigente y en cuanto a seguridad social, en esta etapa se lo protege con afiliación y cotización al régimen contributivo en salud. El trámite de afiliación y cotización debe realizarlo la empresa patrocinadora;
- b) en la etapa práctica, el “apoyo” es del 75% de un salario mínimo mensual legal vigente, y en caso de que la tasa de desempleo nacional sea menor al 10%, el apoyo aumenta al 100% de un salario mínimo legal vigente. En cuanto a la seguridad social, debe estar afiliado y cotizando a salud y riesgos laborales. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) es la misma a la que la empresa está afiliada. La Empresa Promotora de Salud (EPS) es la que elija el aprendiz.

Sobre las formas de contratación, la norma que viene citándose consagra diversas modalidades del contrato de aprendizaje según el siguiente detalle:

- a) Prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos cuyos programas curriculares estén encaminados a afianzar conocimientos teóricos, en aquellos casos que las empresas lo establezcan directamente o a través de instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes N° 30 de 1992 y N° 115 de 1994. Se trata de una formación práctica que otorga experiencia laboral.
- b) Prácticas realizadas en empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- c) Prácticas realizadas por aprendices matriculados en los cursos dictados por el SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto N° 2.838 de 1960.
- d) Aprendiz de capacitación de nivel semicalificado, entendiéndose por tal “la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia”.

En cuanto al sujeto pasivo de la relación de aprendizaje, el art. 32° de la Ley N° 789 dispone las características que habrán de reunir para resultar obligadas las empresas:

A. “Empresas privadas

- Desarrolladas por personas naturales o jurídicas
- Que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción
- Que ocupen un número de trabajadores no inferior a 15
- Que vinculen aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

- B. Empresas industriales y comerciales del Estado y las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional”.

La norma dispone asimismo que en ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de los aprendices de la Ley N° 789 podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Se trata de una restricción injustificada a la libertad sindical muy a tono con la “no laboralidad” del vínculo originado en el aprendizaje.

En Costa Rica el aprendizaje está regulado por la Ley N° 4.903 del 16 de noviembre de 1971 y sus modificativas, que ratifica al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) como institución rectora en la materia.

De acuerdo al art. 1° de la mencionada ley, el Sistema Nacional de Aprendizaje tiene como meta “la formación profesional metódica y completa de adolescentes durante períodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para hacerlos aptos a ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados”. La autoridad competente, según ya se indicó, es el INA, “quien dentro de este campo actuará siempre en estrecha colaboración con las empresas”.

En cuanto a las definiciones, corresponde atender a lo dispuesto en el art. 3°, que prescribe que “se debe entender por aprendizaje el modo de formación destinado a perseguir la meta especificada en el artículo 1° y el período necesario para alcanzar esta formación. Aprendiz es el adolescente sometido a formación sistemática de duración relativamente larga, vinculado a una empresa en las etapas productivas mediante un contrato de aprendizaje, todo con el objeto de hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada. “Ocupación calificada” es aquella que abarca un porcentaje elevado de operaciones complejas en las que debe intervenir la iniciativa del trabajador, su habilidad manual, conocimientos técnicos especializados y su capacidad de emitir juicios así como cualidades de orden moral, y que requiere de una formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo. Contrato de aprendizaje es aquel convenio escrito por el cual un empresario emplea a un aprendiz, por medio del INA, en las etapas productivas de su formación, mediante el pago de un salario, comprometiéndose a brindarle en su empresa todas las facilidades necesarias; en el cual el aprendiz se obliga a realizar las labores que le sean encomendadas con motivo de su aprendizaje”.

En cuanto a la duración, el aprendizaje “se determinará de acuerdo con las características de la ocupación objeto de la formación. Como norma general, el aprendizaje no podrá tener una duración menor a un año ni mayor a cuatro; pero estos plazos podrán ser reducidos tomando en cuenta toda formación o experiencia anteriores que el aprendiz haya adquirido y sus progresos en el transcurso del aprendizaje”.

Su organización estará acotada a las siguientes formas según el art. 7°:

- “a) Formación alterna. Cuando se combinen períodos de formación en centros o etapas lectivas con períodos de aplicación práctica o de etapas productivas en las empresas. Los conocimientos propios de cada etapa, así como los términos y condiciones de la alternabilidad, serán determinados por el INA;

- b) Formación práctica en las empresas. Cuando el INA lo decida, el aprendizaje se realizará directamente en las empresas. Asimismo y cuando el INA lo estime conveniente, los trabajadores principiantes deberán concurrir a los centros del INA o a aquellos que éste autorice o indique, para obtener su formación tecnológica y cultural complementaria. El INA determinará cuándo los aprendices, previamente a su incorporación a las empresas, deban recibir en centros una formación básica en las ocupaciones de que se trate”.

En cuanto al contenido, el art. 8° dispone que “el contenido del aprendizaje, incluidas las operaciones prácticas, la enseñanza teórica y la instrucción conexas que haya de darse, así como el tiempo que habrá de dedicarse a cada etapa de formación, serán fijados por el INA”. Los beneficiarios serán “las personas matriculadas en los cursos directamente impartidos o específicamente aprobados por el INA, siempre y cuando en este último caso se cumplan los requisitos y condiciones establecidos por el Instituto y la Comisión Mixta” (art. 9°).

El contrato de aprendizaje deberá otorgarse por escrito y el aprendiz “se obliga a prestar servicios al empleador y éste a proporcionarle a aquél los medios que faciliten su formación profesional metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, mediante el pago del salario estipulado. A este tipo de contrataciones le serán aplicables supletoriamente, el Código de Trabajo y sus leyes conexas. El contrato de aprendizaje deberá otorgarse por escrito en cuatro tantos, uno para cada contratante, otro para el INA y el cuarto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo contener por lo menos los siguientes aspectos: ocupación, materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz, lugar y condiciones en que el aprendiz realizará su formación práctica, manifestación, de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y sus reglamentos les otorgan” (art. 13°).

La remuneración que percibe el aprendiz constituye “un salario en la siguiente forma: durante la primera, segunda y tercera etapa, el equivalente al 50%, al 75% y al 100%, respectivamente, del salario mínimo que corresponda a la ocupación o especialidad igual al monto de los salarios pagados a los aprendices, en la primera etapa productiva y una suma equivalente a la tercera parte de los salarios pagados en la segunda etapa, para el fondo de becas de los aprendices.

Se autoriza al INA para que, cuando el caso lo amerite, se le otorgue un subsidio al aprendiz en la primera y segunda etapa, el cual podrá ser tomado del fondo de becas a que se refiere este artículo”.

A diferencia del caso colombiano y a semejanza del de Brasil, en Costa Rica “el Contrato de aprendizaje se considerará, para todos sus efectos legales y en lo que no contravenga la formación profesional, como contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido”.

El aprendiz estará sometido a una evaluación según dispone el art. 20°: “Al finalizar un ciclo completo de aprendizaje, el aprendiz deberá someterse a una evaluación reglamentada por el INA, procurando dicha institución que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores o sus

sindicatos si los hubiere. Luego de aprobadas tales evaluaciones, el INA expedirá un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para la respectiva ocupación”.

Resta por decir que las empresas que establezcan centros de aprendizaje regulados y supervisados por el INA serán exonerados de determinadas contribuciones.

Por último es importante destacar que esta ley no contradice los programas de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, tal como se indica en el artículo 27º: Esta norma “respeto y aprueba para todos los efectos, los programas de formación profesional, tanto de práctica industrial como de coordinación con la industria, creados por el Ministerio de Educación Pública, quien a su vez dictará los reglamentos pertinentes a esos programas educativos en los cuales participen las empresas”.

En Perú se reguló el aprendizaje en la industria manufacturera y a través del SENATI por Ley N° 13.771 y Decreto Ley N° 14.553, de fecha 11 de julio de 1963. Posteriormente, dicha norma fue derogada por el Decreto Ley N° 20.151, de fecha 25 de setiembre de 1973, norma que regula actualmente el aprendizaje cuyo reglamento se encuentra contenido en el Decreto Supremo N° 012-74-IT/DS.

Según lo prescripto en este complejo cuerpo normativo, el contrato de aprendizaje genera derechos y obligaciones de las partes durante la formación profesional práctica del aprendiz en el SENATI para una ocupación o carrera específica, constituyendo “una de las formas de vinculación legal entre una empresa aportante al SENATI (patrocinadora) y un estudiante del SENATI (aprendiz), a través del cual la empresa se compromete a facilitar el uso de sus instalaciones productivas para el aprendizaje práctico del estudiante del SENATI, en base a la ejecución de tareas productivas de la empresa, bajo la programación, el seguimiento y el control del SENATI; se obliga también a otorgar al aprendiz el pago de una asignación económica mensual no menor al 50% de una Remuneración Mínima, lo que se registra en la planilla de la empresa”.

Como hemos visto en el caso colombiano, el contrato de aprendizaje en Perú no genera una relación laboral entre el aprendiz y la empresa patrocinadora, por no existir una relación de subordinación o dependencia por parte del aprendiz, ni encontrarse sujeto a un horario de trabajo.

Mediante la Ley N° 28.518, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, se establece otra forma de vinculación entre los aprendices y las empresas, al regular los convenios de aprendizaje, con predominio en la empresa y con predominio en el centro de formación profesional: las llamadas prácticas pre profesionales.

De acuerdo a esta normativa, el convenio de aprendizaje es el resultado de un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones entre la empresa, el centro de formación profesional y el aprendiz, en virtud del cual emergen compromisos para las partes, consistente en que la empresa debe brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un plan específico de aprendizaje previamente definido por el centro de formación profesional, así como permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución. Obliga además al pago de una subvención económica mensual no inferior a una Remuneración Mínima.

Otra modalidad de creciente importancia en Perú es el aprendizaje dual, definido en el informe nacional como “una modalidad de formación profesional sistemática, que se caracteriza por promover el desarrollo de las capacidades específicas o competencias, mediante el aprendizaje, integral y globalizado,

de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores pertinentes para el desempeño de determinadas ocupaciones profesionales, en un periodo definido, alternando actividades en un centro de formación profesional del SENATI con actividades de formación práctica en talleres, laboratorios e instalaciones productivas de empresas colaboradoras, aportantes o no aportantes al SENATI”.

En México, si bien la Ley General Educación no trata sobre aspectos específicos del aprendizaje en la educación técnica y tecnológica, en lo que se refiere a la modalidad de formación para el trabajo puntualiza en el art. 45° que “la formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados”.

El texto señala que la SEP, “conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas -intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos”. También determinará “los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares. Los certificados, constancias o diplomas serán otorgados por las instituciones públicas y los particulares que señalen los lineamientos citados”.

Existe un sistema de becas como mecanismo de vinculación de los subsistemas educativos con el mercado laboral en vista de la deserción de los jóvenes de sus estudios de Educación Media Superior. En esos casos, el gobierno federal ha procurado una variedad de opciones, algunas de las cuales están directamente relacionadas con el mundo laboral.

Así por ejemplo, las becas de formación educativa en y para el trabajo presentan dos modalidades: (1) becas salario, modalidad prácticas profesionales y (2) becas salario, modalidad educación dual.

Explica el informe que “la primera es para que los jóvenes cuenten con un apoyo que les permita realizar prácticas profesionales en el sector público, privado o en alguna organización de la sociedad civil. Las becas consisten en un apoyo monetario de 1.500 pesos mensuales, hasta por cuatro meses; el pago es bimestral. Uno de los requisitos es estar realizando una práctica profesional con una duración no menor a 20 horas semanales en alguna institución del sector público, privado o una organización de la sociedad civil, durante el tiempo establecido por la normatividad de cada Institución Pública de Educación Media Superior (IPEMS) participante”.

La segunda modalidad son las becas salario: modalidad formación dual. En esta se convoca a los alumnos del bachillerato tecnológico, profesional técnico o profesional técnico bachiller de IPEMS que cuenten con programas de formación dual impulsados por la SEP, a solicitar una beca de este programa.

Consiste en un apoyo monetario de 2.000 pesos mensuales, según la duración del programa de formación dual en el que esté inscrito el estudiante. En este modelo se presenta como uno de los requisitos contar con un convenio de aprendizaje, en el cual se establecen las bases de colaboración entre el plantel, la empresa, el alumno y el padre/madre o tutor (sólo en caso de que el alumno sea menor de edad), con lo que se involucra al sector productivo de manera directa.

Con las Becas CapacitaT el Gobierno realiza una invitación a los jóvenes a que se inscriban a uno de los cursos de capacitación para el trabajo con apoyo de una beca. Se puede solicitar si actualmente se cursa un paquete polifuncional en cualquier plantel de Centro de Formación para el Trabajo (CECATI). En este caso, los requisitos son:

- 1) Tener entre 15 y 29 años.
- 2) Contar con certificado de secundaria concluida.
- 3) Estar inscrito en un CECATI participante en el programa.
- 4) Estar inscrito en un curso que forme parte de un paquete polifuncional participante.
- 5) Tener CURP y correo electrónico vigente.
- 6) Llenar debidamente el formato de solicitud de beca a través de la Encuesta Socioeconómica de Estudiantes de Educación Media Superior (ENCSEEMS), disponible de forma permanente en el portal www.becasmediasuperior.sep.gob.mx.
- 7) No haber concluido estudios de Educación Media Superior (EMS), ni contar con el certificado correspondiente.
- 8) Haber abandonado sus estudios de EMS por un periodo mayor a seis meses.

Los montos de la beca son variables y van desde los 1.000, 1.250 y 1.500 pesos, dependiendo del tipo de paquete polifuncional que se elija. La beca se otorgará por un periodo máximo de cuatro meses.

Destacan los últimos dos requisitos enumerados: no haber concluido estudios de EMS ni contar con el certificado correspondiente y haber abandonado los estudios de EMS por un periodo mayor a seis meses. Esto da la idea de que es una opción para quienes se han alejado del bachillerato en cualquiera de sus modalidades y se les ofrece una alternativa escolarizada para incorporarse al mundo laboral, con un curso avalado por la SEP.

En Jamaica, durante el año 2013 el gobierno reinició su programa de aprendizaje a cargo del HEART/NTA en el papel de coordinador. En realidad, la mayoría de los programas de transición escuela-trabajo también son operados por HEART/NTA. La agencia tiene 29 locaciones en la isla y los alumnos asisten a diversos colegios, academias y centros de formación donde son entrenados en más de 100 áreas de habilidades. La agencia cuenta con varias asociaciones también con entidades comerciales, iglesias, clubes juveniles, grupos comunitarios y otros actores interesados.

En diciembre de 2013, el Ministerio de Educación en colaboración con el Ministerio de Industria, Inversión y Comercio anunció que reactivarían el programa de aprendizaje bajo una nueva nomenclatura, el Programa de Aprendizaje Registrado (RAP), basado en competencias y un enfoque flexible, destinado a preparar individuos para ocupaciones calificadas y carreras. El RAP se rige por el Marco Nacional de Cualificaciones y coloca aprendices en las micro, pequeñas y medianas empresas, permaneciendo los alumnos cuatro años en el programa. El aprendiz alterna periodos de trabajo (hasta el 80% del tiempo) y periodos de instrucción en clase (hasta el 20%).

Durante el período de formación, los empleadores tienen el deber de inculcar la ética del trabajo, la lealtad a la empresa, las buenas prácticas de trabajo, y las actitudes laborales positivas.

Son obligaciones de las partes en el contrato de trabajo:

1. La Agencia Nacional de Formación deberá:
 - proporcionar directivas para el buen funcionamiento del programa;
 - proveer incentivos especiales para el empleador participante en función del número de aprendices, del equipamiento y la certificación que posea;
 - proporcionar apoyo financiero para las PYME participantes en forma de capacitación para el desarrollo de negocios;
 - proporcionar mecanismos de apoyo para la evaluación y emisión de títulos (por ejemplo NVQ-J/CVQ) y el título de aprendizaje;
 - registrar los contratos de aprendizaje entre los aprendices y el empleador;
 - dar tratamiento a los temas relacionados a la dirección de recursos humanos, quejas, etc.;
 - organizar, gestionar y administrar las asociaciones con las empresas participantes y mantener una base de datos de los empleados participantes y aprendices.
2. El empleador deberá:
 - contratar los aprendices acordados en el contrato de aprendizaje;
 - proporcionar a los aprendices formación en su giro;
 - cumplir con su proporción al gasto en la impartición de la formación, incluyendo pago de estipendio para aprendices;
 - liberación de aprendiz para las clases;
 - asegurar la salud y el bienestar de los aprendices;
 - utilizar plenamente los servicios disponibles en la industria para impartir formación práctica con miras a satisfacer las necesidades de los trabajadores cualificados.
3. El aprendiz deberá:
 - aprender el oficio prescrito a conciencia y con diligencia;
 - asistir a las clases prácticas y afines de instrucción regularmente asignadas;
 - cumplir sus obligaciones en virtud del contrato de aprendizaje;

Son características principales del vínculo la formalización de un contrato de aprendizaje que establezca las relaciones obligacionales entre el empleador y el aprendiz, debiendo existir un modelo de tutoría que permita el desarrollo de habilidades en el lugar de trabajo (aprender haciendo), mediante personal calificado en la empresa que permita la supervisión del aprendiz.

La política nacional de aprendizaje en Trinidad y Tobago propugna la creación de un sistema nacional de aprendizaje relevante, flexible, eficaz, eficiente, accesible y sostenible.

El país cuenta con varios programas para ayudar a la transición de jóvenes de la educación al empleo. Uno de ellos es el Programa Nacional de Aprendizaje (PNA), el cual es operado por la Agencia Nacional de Formación y proporciona aprendizajes estructurados en los sectores público y privado.

Los aprendices reciben una combinación de formación en el puesto de trabajo y de instrucción en el aula, donde aprenden los aspectos prácticos y teóricos de una ocupación altamente calificada.

Aproximadamente el 80% de la formación se lleva a cabo en el trabajo, mientras que el 20% se lleva a cabo fuera del trabajo a través de la instrucción formal con los proveedores de formación.

En el cuadro de responsabilidades, los empleadores están obligados a:

- Proporcionar formación en el puesto de trabajo a los aprendices bajo la supervisión y de acuerdo con los requisitos de seguridad y salud ocupacional y ambiental;
- supervisar y asegurar el progreso, el desarrollo y la formación de los aprendices;
- pagar un estipendio para los aprendices, y en general, todos los costos asociados con el entrenamiento;
- permitir que el aprendiz asista a las instrucciones formales exigidas;
- llevar a cabo la evaluación para la certificación.

Los aprendices son responsables de:

- asistir al puesto de trabajo de formación asignado por el empleador;
- asistir a la instrucción formal requerida (fuera de la capacitación para el trabajo);
- cumplir con todas las leyes, reglamentos y normas que rigen el trabajo;
- cumplir con éxito los requisitos de las instrucciones formales, la evaluación y los exámenes, y el término del aprendizaje.

Trinidad y Tobago ha tenido una larga y rica historia en la formación de aprendices, que data de 1906, cuando mediante la Junta de Capacitación Industrial se administraba y regulaba la formación industrial, en el marco legal de la Ordenanza de Formación Industrial y la Ley de Formación Industrial de 1922. Tradicionalmente, el sistema de aprendizaje participa de la modalidad dual de formación, que incorpora al espacio formativo el sitio o capacitación laboral en la industria, y su complemento con el aprendizaje fuera de las instalaciones, en el instituto técnico. El periodo de aprendizaje se fijó originalmente por cinco años, pero se redujo a dos años con la creación de los institutos de educación secundaria para personas mayores en la década de 1970.

En 1994 se creó el Programa Nacional de Desarrollo de Competencias (NSDP, por su sigla en inglés), anexo al Metal Industries Company Ltd. El programa NSDP de aprendizaje seguía el modelo dual alemán de formación profesional, instalado en varios programas, como el de Técnico Automotriz, Programas Artesanía NESCS, Programa de capacitación en el trabajo, Programa de Reconversión, YTEPP, SERVOL, TTHTI/THRTA, WASA, Yapa, ALNG, T & TEC, Powergen, HCL y Republic Bank Juventud Link, etc.

El sistema de aprendizaje está experimentando cambios en Trinidad y Tobago. Aparte del impacto de la globalización, se ha producido una cierta decepción por las carencias y desigualdades del sistema de

educación escolar, al que se critica que los estudiantes se encuentran mal preparados para el mundo del trabajo y los planes de estudio no están alineados a las necesidades del mercado laboral. Ahora hay por tanto un renovado interés en la formación de aprendices como un método de entrenamiento probado y eficaz.

El Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) proporciona aprendizajes estructurados en los sectores público y privado en Trinidad y Tobago. El aprendiz recibe la combinación de la formación en el puesto de trabajo y en el aula. Al finalizar con éxito el programa de aprendizaje se otorgan certificaciones a nivel nacional y regional del CVQ o la TTNVQ.

El programa se ofrece a través de la Agencia Nacional de Formación (NTA), con el apoyo del Ministerio de Educación y Capacitación Terciaria (MTEST). Los objetivos de la política son los siguientes:

- a) forjar un sistema de aprendizaje activo; para ello es menester contar con el compromiso conjunto de los sectores público y privado, así como la promoción de una cultura del aprendizaje permanente y la formación, y la armonización y optimización de los recursos para lograr los objetivos nacionales, sociales y económicos;
- b) racionalizar y coordinar los programas de aprendizaje administrados por proveedores públicos y privados, asegurando así un sistema coherente de cualificaciones profesionales nacionales, la optimización de los escasos recursos nacionales y la consecución de los objetivos nacionales que se relacionan con el desarrollo de los recursos humanos y la gestión.

3

Estructura y funcionamiento
del aprendizaje

3. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL APRENDIZAJE

En todos los países relevados, se observa que existe un sector de educación técnica profesional con distintos niveles, un sector de formación para el trabajo (como son los sistemas o institutos de formación profesional), y políticas y programas orientados a facilitar el tránsito de la educación al trabajo.

En este apartado se evalúa cómo funciona el proceso de aprendizaje para los países analizados, específicamente en los subsistemas de educación técnica y de formación para el trabajo. También se hace referencia a políticas nacionales sobre los sistemas de aprendizaje.

3.1 Brasil

En el caso brasilero, en el año 2000, la educación se consolida como prioridad de la política nacional brasilera, en los niveles federal, estadual y municipal.

En la actualidad, el Plan Nacional de Educación (Plano Nacional da Educação -PNE-) y la Ley federal (Lei 8.035/2010) establecen directrices y metas para el período 2014-2024. En la mayoría de los casos, las metas amplían lo existente en materia de educación y formación, focalizando en las juventudes en todos los niveles y ámbitos educativos del país.

Cuadro 1 – Sistema de Educación en Brasil (resumen)

- El sistema educativo brasileño, en los términos de la LDB/96*, abarca dos subsistemas: *Educación Básica y Enseñanza Superior. Educación Profesional está inserta en ambas*, dependiendo del nivel en que se dicta.
- La Educación Básica engloba tres etapas/modalidades de enseñanza: *infantil* (0-5 años de edad); *fundamental* (nueve períodos educativos, con matrícula obligatoria a partir de los 6 años de edad) y *secundaria* (tres períodos).
- Desde 2009, la franja de escolarización obligatoria, en la educación pública, va de los 4 a los 17 años de edad.
- La enseñanza fundamental y la secundaria pueden ofrecerse en la modalidad EJA (Educación de Jóvenes y Adultos), para mayores de 15 años de edad.
- La Educación Superior (graduación y posgrado) tiene duración variable, teniendo como requisito la enseñanza secundaria.
- En la LDB se incluye la formación profesional como modalidad de Educación Básica (fundamental y media) y Superior (cursos tecnológicos).
- En la organización federativa de Brasil, la política de educación corresponde al MEC. No obstante, la gestión de cada nivel educativo es atribución directa de una esfera de gobierno, con fuentes de recursos previstas en la Constitución Federal y otros dispositivos legales: a los Municipios corresponde la educación infantil y fundamental; a los Estados, el nivel medio; al Gobierno Federal, el superior.

Fuente: Consultas (Anexo A) y Portal MEC (disponible en www.mec.gov.br dic. /2014).

En cuanto a la educación superior, la política educativa de la década de 2000 favorece la expansión y diversificación de la misma en el país. Entre el año 2004 y el año 2013, la matrícula en la educación superior creció 71%, principalmente en el área de los cursos tecnológicos (más cortos y más centrados en áreas y ocupaciones específicas).

Sin embargo, la educación superior todavía tiene una cobertura baja. El PNE pretende cambiar esa situación, con especial énfasis en los jóvenes.

A pesar de la expansión de la oferta de la educación superior, la tasa neta de escolarización de la población de 18 a 24 años en este nivel fue de 15,4% en el año 2012 (y de 10% en 2002). También es necesario señalar la existencia de disparidades regionales y socioeconómicas, que reflejan otras desigualdades persistentes en el país, disminuyendo el acceso a la educación superior.

Para lograr democratizar la educación superior, el Gobierno Federal, además de ampliar la oferta de inscripción, ofrece mecanismos de crédito y financiamiento para los estudiantes mediante las siguientes iniciativas: el Fondo de Financiamiento Estudiantil (FIES) creado en el año 2001, y el Programa Universidad para Todos (PROUNI) del año 2005 (Cuadro 2). De esos mecanismos se benefician los estudiantes de la educación superior privada, que representa el 87% de los establecimientos y el 72% de la matrícula en este nivel.

Cuadro 2 – Brasil 2013: mecanismos de financiación de la educación superior

FIES – Fondo de Financiación Estudiantil (Ley 10.260 de 12/7/2001)

- Financia cursos de graduación en instituciones privadas, con intereses subsidiados (3,4% al año – menos de un tercio de la tasa oficial de intereses fijada por el Banco Central de Brasil).
- Beneficiarios: estudiantes matriculados en cursos superiores que tengan evaluación positiva en los procesos conducidos por el MEC.

PROUNI – Programa Universidad para Todos (Ley 11.096 de 13/1/2005)

- Ofrece becas integrales y parciales en cursos de graduación y secuenciales de formación específica, en instituciones privadas de educación superior que, en contrapartida, reciben exoneración de algunos impuestos federales.
- Beneficiarios: egresados de enseñanza pública o particular de nivel medio, con ingresos per cápita familiar de hasta 3 salarios mínimos.
- Posee un sistema de selección informatizado, de acuerdo con las calificaciones obtenidas por los candidatos en el Examen Nacional de Enseñanza de Nivel Medio (ENEM).

Fuente: Portal MEC (disponible en www.mec.gov.br; acceso en dic. /2014).

Es importante señalar que la cultura de la evaluación educativa se instala en Brasil en la década de 1990 y se consolida con las políticas nacionales del año 2000. Hoy en día, el Ministerio de Educación (MEC) es gerente de tres mecanismos que miden la calidad de la educación en los diferentes niveles (Cuadro 3): Saeb-IDEB, Enem y Enade.

- El Saeb (Sistema de Evaluación de la Educación Básica) proporciona bases para el IDEB (Índice de Desarrollo de la Educación Básica), que abarca los niveles primario y secundario.
- El Enem (Examen Nacional de Bachillerato), creado en 1998 y actualizado en 2009, alimenta el SISU (Sistema de Selección Unificada), plataforma desarrollada por el MEC para el acceso a las universidades federales (y algunas estatales y privadas) para reemplazar el vestibular. También sirve como criterio para la concesión de bolsas cotizadas del PROUNI. Es vital para la continuidad escolar de los jóvenes y su propia evaluación de la calidad de la educación que reciben.
- El Enade (Examen Nacional de Rendimiento Estudiantil, conocido como "General Test") es parte del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (Sinaes). El Sinaes se encarga de la evaluación de las instituciones de educación superior (a través de diversos mecanismos, incluyendo la auto-evaluación y evaluadores MEC, negocio/INEP). El Enade se aplica voluntariamente a los estudiantes y sus calificaciones indican el "grado de excelencia" de las instituciones.

Los resultados son positivos. En el año 2005, el año de referencia, el promedio de IDEB fue 3,8 en la primera etapa de la educación básica, 3,5 en la etapa final de este nivel y 3,4 en la escuela secundaria. En el año 2013, crece a 5,2, 4,2 y 3,7 en cada uno de los niveles recién señalados.

Al igual que con otros indicadores, los índices nacionales de calidad educativa ocultan las desigualdades sociales y regionales.

Brasil cuenta con educación profesional conformada por la educación media técnica, y por educación de jóvenes y adultos (EJA). También existen modalidades de integración entre los distintos tipos de educación profesional con la educación secundaria.

En el sistema educativo del país, la formación profesional es parte del nivel básico. Es relevante dadas sus consecuencias para la formación y la integración productiva de los jóvenes, así como por sus objetivos históricos de construcción de identidad.

En Brasil, como en otros países de la región, la formación profesional se presenta como una opción para los "pobres e indigentes" (según la Constitución brasileña de 1937). Sin embargo, con el tiempo, empiezan a imponerse otros objetivos, especialmente de parte del sector productivo, enmarcados en la necesidad para la economía de la posguerra (Miceli, 1992).

Así, dada su vinculación con el sector productivo, la educación profesional tuvo, desde los años cincuenta, una oferta grande y diversificada, junto a las instituciones reconocidas de calidad (escuelas secundarias, escuelas federales y estatales, Sistema S). Por tanto, es una opción creciente para la clase media del país (y no sólo para los "indigentes de suerte").

Uno de los segmentos de la educación profesional de mayor crecimiento es la educación técnica de nivel medio. Esta se somete a reestructuración constante, y a ciclos alternantes de integración o separación con la escuela secundaria (proceso en curso, a juzgar por las disposiciones legales recientes). Entre 2004 y 2008, en el contexto de un cambio político en el gobierno federal, se recrean vínculos entre la educación secundaria y profesional. La instrucción técnica se divide en tres tipos (posteriores, simultáneas e integradas), estableciendo también un vínculo con la EJA.

Cuadro 3 – Mecanismos de evaluación de la educación básica y superior

Saeb-Ideb – Sistema de Evaluación de la Educación Básica e Índice de Desarrollo de la Educación Básica

- *Historial:* Instituido en 2007, para evaluar la calidad de la educación básica (fundamental y de nivel medio), mediante dos conceptos: aprobación y rendimiento de los estudiantes en idioma portugués y matemática. Establece promedios (entre 0 y 10) obtenidos por estudiantes en exámenes nacionales (Prueba Brasil o Saeb) e índices de aprobación.
- *Aplicación:* Los institutos aplican las pruebas cada dos años, con la coordinación de INEP/MEC, que calcula el índice y divulga sus resultados (por escuelas, municipios, Estados y promedios nacionales).
- *Participantes de los exámenes:* Alumnos de 5º y 9º años de enseñanza fundamental (marcos de las etapas inicial y final de ese nivel) y 3º año lectivo de nivel medio. Abarca el universo de escuelas públicas con más de 20 alumnos y presenta una muestra de las privadas.

Enem – Examen Nacional de Enseñanza de Nivel Medio

- *Historial:* Creado en 1998 para evaluar el rendimiento de los estudiantes al final de la escolaridad básica y los que finalizaron el nivel medio en años anteriores. Reformulado por el MEC en 2009, incidiendo como criterio para acceder a la enseñanza superior pública, complementando o substituyendo el “vestibular” (examen de acceso al nivel superior), así como a las becas del Prouni y créditos del Fies.
- *Aplicación:* Anual, por el MEC/INEP, responsable por la elaboración, transporte y corrección de las pruebas (de múltiple opción y redacción), así como de la divulgación de los resultados.
- *Participantes:* Los del último año del curso y estudiantes de nivel medio en escuelas públicas y privadas, voluntariamente inscritos. Adhesión creciente a partir del SISU: en 2009 = 4,1 millones de inscriptos; 2013 = 7,1 millones; 2014 = 8,7 millones. Crece la participación de “pasantes o aprendices”, que realizan el examen para adquirir práctica y comprobar su grado de preparación.
- *Perfil:* 38% menores de 19 años y 62% mayores de 18 años (perfil en 2013).

Enade – Examen Nacional de Desempeño de Estudiantes (o “Probón”)

- *Historial:* Integra el Sistema Nacional de Evaluación de Educación Superior (Sinaes), establecido en 2004 (Ley 10.861, de 14/04/2004). Evalúa instituciones, cursos y desempeño de los estudiantes, considerando los aspectos como enseñanza, investigación, extensión, responsabilidad social, gestión de la institución y cuerpo docente.
- *Participantes:* Muestra de alumnos de nivel superior (público y privado), ingresados y a punto de egresar, seleccionados según las áreas de conocimiento. El examen es obligatorio y condición para emisión del legajo escolar.
- *Aplicación:* MEC/INEP, con periodicidad máxima trienal para cada área de conocimiento.

Fuentes: Portal MEC (disponible en www.mec.gov.br; acceso en dic. /2014 y enero/2015) y Todos por la Educación, 2014, p. 94-95.

En 2014, en el país se instala la temática de los programas de formación y certificación de competencias, lo que puede afectar tanto a la educación media como a la formación profesional.

La expansión de la educación técnica está en la agenda nacional desde la década de 2000. Se reafirmó en 2010 por el PNE. La expansión fue acompañada por la descentralización regional para garantizar una

mayor participación de las zonas Norte y Noreste del país en la matrícula y establecimientos, con una mayor contribución del sector privado.

La oferta de educación profesional integrada a la educación secundaria se refiere a los cursos constituidos por formación general y profesional, con doble certificación. Esta modalidad, prevista en 2004 e instalada desde 2008, representa el 23% de la matrícula total en 2013. Se concentró en el sector público estatal (54% de la oferta total) y federal (35% de la oferta total).

Dada la brecha educativa y el déficit de la educación de los jóvenes, desde 2005 existe la posibilidad de integración de la educación de adultos con la educación profesional prevista en Projovem Urbano (Cuadro 4).

Cuadro 4 – Projovem Urbano: integración formación profesional - EJA

- Reglamentado en 2005 (Ley 11.129, del 30/6/2005, reglamentada por Decreto 5.557, del 5/10/2005), integrando la Política Nacional de Juventud.
- *Objetivo* > completar la escolaridad de jóvenes entre 18-29 años, por medio de EJA integrada a EPT.
- *Gestión nacional* > MEC-SECADI
- *Ejecución* > Estados y municipios, que tienen responsabilidad por la educación básica.

Fuente: Portal MEC (disponible en www.mec.gov.br; acceso en nov.-dic. /2014).

De acuerdo al censo escolar pasado, había 3,8 millones de matrículas en la educación de adultos en Brasil (Cuadro 5). Su oferta se centra en las redes estatales (nivel medio) y locales (primarios), que comparten la responsabilidad de la educación básica en el país. Muestra una tendencia a la baja debido a la instalación de la educación básica universal, y a la dificultad de los jóvenes y adultos, principalmente, para reanudar sus estudios en el sistema escolar.

La integración con la educación técnica puede ser una opción para los estudiantes de la EJA, lo que lo hace más atractivo para los jóvenes. La provisión de la educación de adultos integrada con la educación profesional creció significativamente entre 2009 y 2013, gracias a Projovem Urbano, entre otras razones. Sin embargo, se ha reducido la proporción de EJA total con el correr de los años (Cuadro 6).

Cuadro 5 – Brasil 2013: EJA – matrícula total y presencial según instancia administrativa

Discriminación	Total	Federal	Estatal	Municipal	Privada
Matrícula total	3.772.670	14.511	1.981.464	1.627.937	148.758
Distribución	100%	1%	52%	43%	4%
Matrícula presencial	3.254.510	1.157	1.581.471	1.566.960	104.922
Presencial/total	86%	8%	80%	96%	71%

Fuente: Censo de la Educación Básica 2013 (INEP 2014a).

Cuadro 6 – Brasil 2009-2013: matrículas en EJA – total e integrada a la educación profesional

Año	Total (a) En millones	Integrada a la educación profesional (b)	
		En miles	b/a
2009	4,7	23,2	0,5%
2010	4,3	52,3	1,2%
2011	4,0	66,0	1,6%
2012	3,9*	54,6	1,4%
2013	3,8*	61,5	1,6%

Fuente: Censo de la Educación Básica 2013 (INEP 2014a).

* Incluyen Projoven Urbano = 53,6 mil matrículas en 2012 y 46,4 mil en 2013.

3.2 Chile

En Chile, existe la Enseñanza Técnico Profesional a nivel secundario (EMTP) y a nivel terciario (ESTP). La EMTP se constituye de un ciclo general los primeros años, y formación diferenciada los últimos años. La oferta de formación de la EMTP corresponde a 15 sectores económicos, 34 especialidades y 17 menciones. La matrícula en la EMTP está constituida mayoritariamente por personas que pertenecen a quintiles inferiores de ingresos, que provienen de hogares de escasos ingresos, y que cuentan con los indicadores de logros educativos más bajos.

El sistema de Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) está formado por tres tipos de instituciones proveedoras de formación superior: universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica. Las universidades ofrecen carreras profesionales y técnicas de nivel superior, y pueden otorgar grados académicos. Los institutos profesionales ofrecen carreras profesionales y técnicas de nivel superior al igual que las universidades, pero no pueden entregar grados académicos. Los centros de formación técnica ofrecen carreras de nivel técnico superior.

Según se señala en el documento elaborado por Gastón Cerda Videla, “en el año 2010 la matrícula de primer año de CFT e IP superó por primera vez a la matrícula de las universidades (158.301 vs. 157.444) (Sevilla; P). Se trata de una tendencia, dado que la evolución de la matrícula de ESTP ha tenido un incremento significativo los últimos años. Si se observa su evolución por tipo de institución, para el período 2000–2014 la situación es la siguiente: la matrícula en CFT se incrementó en 34,5%; en el caso de los IP fue de 88,6%, mientras que en el caso de las universidades alcanzó el 23,1%”.

El sistema de aprendizaje de Chile también está conformado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual es un organismo técnico descentralizado del Estado, encargado de la implementación de políticas públicas orientadas a la mejora de la competitividad de las empresas y de la empleabilidad de las personas. Para lograr esto, implementa políticas de capacitación y de intermediación laboral, aportando al desarrollo de un proceso de formación permanente. El SENCE es el encargado de administrar un incentivo tributario que el Estado ofrece a las empresas para la capacitación de personal. Actúa como entidad pública rectora de la política. No ejecuta directamente programas de capacitación, pero tiene la función y competencia de supervisar y fiscalizar el sistema.

3.3 Colombia

La estructura del sistema educativo en Colombia está constituida por tres tipos de educación: educación formal (que cuenta con cuatro niveles), educación para el trabajo y el desarrollo humano, y educación informal. Además, cuenta con otro tipo de formación impartida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que es la formación profesional integral.

Educación formal

Al finalizar la educación media se obtiene el título de bachiller, que permite y habilita al estudiante a ingresar a la educación superior en cualquiera de sus niveles y carreras. La educación superior en Colombia tiene como finalidad una formación permanente en competencias genéricas e integrales, la formación académica o profesional de los estudiantes. Se accede a la misma una vez que se transita con éxito y se egresa de la educación media o secundaria. La educación superior se divide en varios niveles.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (denominada antes “educación no formal”)

En Colombia, se considera a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como el “factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga”⁷.

En Colombia se considera que el Estado tiene la responsabilidad de presentar soluciones a la falta de personal calificado para asumir las tareas que el desarrollo presenta.

La primera forma de acercamiento al mundo del trabajo, en el caso colombiano, es a través de prácticas laborales. La palabra práctica se define como el “*ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión*” (Real Academia Española, 2014). Refiere a la dimensión práctica de la formación, a través de la cual el estudiante accede a la realidad del mundo laboral, donde puede aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la educación hasta ese momento, y a través de la cual adquiere experiencia laboral. En el caso colombiano, las prácticas laborales autónomas que requieren de un alto grado de autonomía del estudiante y que se realizan en el ambiente de trabajo, se desarrollan tanto en la educación superior como en la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Según se señala en el documento elaborado por Ligia Yolima Carrero Monroy, las prácticas laborales tienen las siguientes características:

- “Son de dos tipos. Las que se encuentran dentro del contenido curricular o fuera de este, como un requisito posterior a la terminación de materias y anterior al grado.
- Se adelantan en asuntos directamente relacionados con el área de formación del estudiante. Por ello, sus procesos de reclutamiento, funciones y desempeño son específicos.

⁷ República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1.064 de 2006. Artículo 2.

- Requieren de algún tipo de supervisión del escenario de prácticas y de la institución de formación, por personas con conocimientos relacionados a las funciones ejercidas por el practicante.
- Son por un tiempo limitado.
- Implican una actividad efectiva del estudiante, acciones del estudiante.
- Involucra a tres partes: el estudiante, la institución de formación y el escenario de práctica” (Carrero Monroy, L., 2015).

De esta forma, las prácticas laborales son un mecanismo interesante para generar un acceso eficiente del estudiante al mundo laboral. La práctica laboral se constituye en el nexo verdadero entre la teoría y la realidad, entre el aula y el mundo del trabajo. Lógicamente y según se detalló en el capítulo correspondiente, cuenta con una regulación legal de forma tal de proteger a los practicantes.

Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: formación profesional integral del SENA

Tiene como objetivo ofertar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva. Tiene como objetivo la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal hasta el trabajo independiente. Allí se regula todo el proceso de la formación profesional integral del SENA, que comprende las fases de identificación de necesidades, diseño curricular, gestión y desarrollo, así como el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados.

Los niveles de formación, titulación, acreditación, homologación, validación, certificación y reconocimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje dentro de los campos de la formación profesional integral -que se enmarcan en la educación no formal- serán autónomos, sin sujeción a registros o convalidaciones de otras autoridades o instituciones educativas y sólo requieren para su expedición y validez estar incluidos en el estatuto de la formación profesional integral que adopte el Consejo Directivo Nacional del organismo.

Educación informal

La educación informal se considera fundamentalmente para el ofrecimiento de educación a adultos, para adquirir o renovar conocimientos y habilidades. Asimismo, se considera esencial para el logro del objetivo de educación permanente.

3.4 Costa Rica

Es importante señalar que en el caso de Costa Rica, la estructura y el funcionamiento del aprendizaje ha sido un factor clave en la incorporación de las personas al mercado de trabajo. El sector público y el privado participan de una estructura del aprendizaje que propicia y genera la constitución de alianzas y que reconoce la importancia de la participación empresarial. Participan de la alianza para el aprendizaje los siguientes actores: “el Instituto Nacional de Aprendizaje con su oferta de formación y capacitación, las cámaras empresariales que colaboran con la definición de las necesidades de los sectores productivos en términos de recursos humanos; los colegios técnicos con su oferta curricular que combina prácticas profesionales y pasantías en empresas; empresas que reciben practicantes y pasantes; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el Programa Nacional de Empleo y dentro de este el Programa Empléate, y las municipalidades con sus oficinas de intermediación del empleo” (Chacón, I., 2015).

Según se señala en el documento elaborado por Isidora Chacón, el funcionamiento del aprendizaje es posible gracias a una política de empleo integrada como mecanismo de desarrollo social; a la existencia de un marco normativo que permite alianzas entre diversos actores sociales públicos y privados, lo que facilita la interacción entre aprendices y empresas que brindarán la formación y capacitación práctica de acuerdo con las especificidades de cada rama empresarial; a la integración e institucionalización de la intermediación laboral en algunos entes como los municipales; a la correspondencia entre la oferta de formación del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de los colegios técnicos, y a las necesidades de recursos humanos de las empresas, y la práctica de responsabilidad social de algunas de ellas; a la existencia de políticas de apoyo desde el gobierno, como sistemas de becas, transferencias económicas condicionadas y otros servicios.

En Costa Rica existen el INA y los colegios técnicos.

El INA tiene como objetivo la difusión, promoción y desarrollo de la capacitación y formación profesional de los trabajadores. Para acceder a su oferta de capacitación, los solicitantes tienen que ser egresados de la educación general básica. Ofrece doce núcleos de formación con sus respectivas especialidades. El INA se considera la institución competente y responsable del aprendizaje en el país.

3.5 Jamaica y Trinidad y Tobago (aspectos comunes del sistema de aprendizaje de cada país)

Tanto Jamaica como Trinidad y Tobago (que se verá más adelante) tienen una larga historia en programas de aprendizaje, y más recientemente implementando estrategias de transición de la educación al mundo del trabajo.

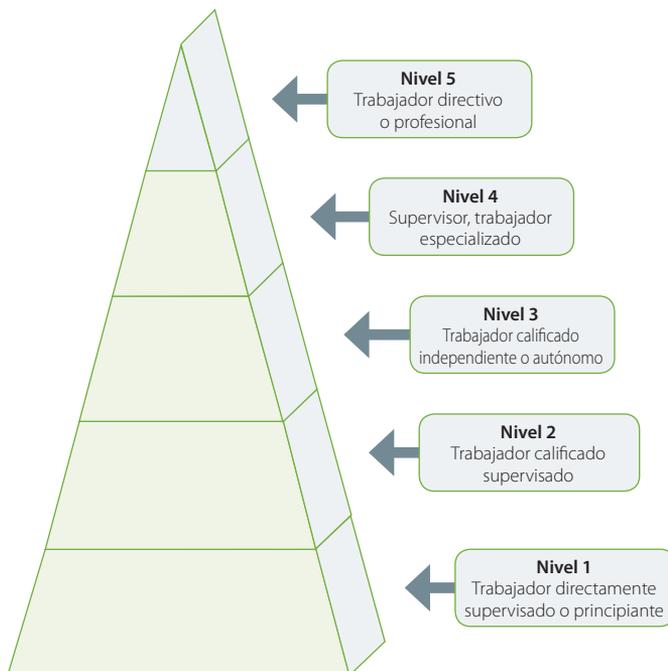
En Jamaica, la agencia encargada de la implementación del sistema de aprendizaje desde 2013 es la HEART/NTA.

Jamaica y Trinidad y Tobago suscriben a la Asociación Caribeña de Agencias Nacionales de Formación, Capacitación y Modelo de Certificación (CANTA), así como al Marco de Cualificaciones Vocacional Regional. En los gráficos que figuran a continuación se muestra el Modelo de Certificación y Formación.

Modelo de certificación CANTA



Marco Regional de Calificaciones Profesionales



CANTA suscribe a la filosofía basada en estándares, con un enfoque centrado en competencias y resultados, impulsado por la demanda de capacitación y certificación. La capacitación que se brinda se define a partir del análisis de necesidades del mercado de trabajo. La certificación de los individuos en los sistemas de FTP de Trinidad y Tobago y Jamaica se orienta hacia la adquisición del Caribbean Vocational Qualification (CVQ) –Calificación Profesional del Caribe- o las Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ) en los niveles 1 a 4. Se hace hincapié en el reconocimiento de las competencias de una profesión, lo que incluye “habilidades de empleabilidad críticas”, destacadas por el rendimiento demostrado de conocimientos, habilidades y actitud (en comparación con las normas basadas en el trabajo propias de la industria).

3.6 Jamaica

Rol del NCTVET (National Council on Technical and Vocational Education Training)

En Jamaica, el Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica y Profesional (NCTVET), una división de HEART, es el brazo de control de calidad de HEART/NTA y emite las cualificaciones profesionales nacionales - Jamaica (NVQ - J). NCTVET suscribe a los cinco niveles del Marco de Cualificaciones Profesionales Regional (RVQF), que es similar al Marco Nacional de Cualificaciones Profesional (NVQF) utilizado en Jamaica (Cuadro 7).

Cuadro 7 – Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales de Jamaica

Nivel	Descripción
Nivel V	Trabajador directivo o profesional
Nivel IV	Supervisor, trabajador especializado
Nivel III	Trabajador calificado, independiente o autónomo
Nivel II	Trabajador calificado supervisado
Nivel I	Trabajador directamente supervisado

Beneficios del marco de calificaciones:

- La calificación ofrece una ruta alternativa a la educación superior.
- Se trata de un título reconocido dentro de la Comunidad del Caribe (CARICOM) y en otras regiones.
- Se asegura que los alumnos puedan aprender en el lugar de trabajo.
- La experiencia laboral, la formación y habilidades previas contarán para el CVQ (The Caribbean Vocational Qualification).
- Los alumnos pueden conseguir premios unitarios basados en los módulos en los que son competentes.

- Si los alumnos no pueden completar el CVQ en un centro o escuela, pueden continuar en otro centro autorizado.

Estos modelos facilitan el aprendizaje durante toda la vida, y están destinados a fortalecer la relación entre la situación de aprendizaje (independientemente de dónde ésta se lleve a cabo) y el mundo del trabajo. También prevén mejorar los mecanismos de aprendizaje que preparan a las personas para participar en el mundo del trabajo.

Las políticas que inciden en la transición de la juventud a la vida profesional

En Jamaica existe una serie de políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo.

Política nacional de TVET (Technical Vocational Education and Training)

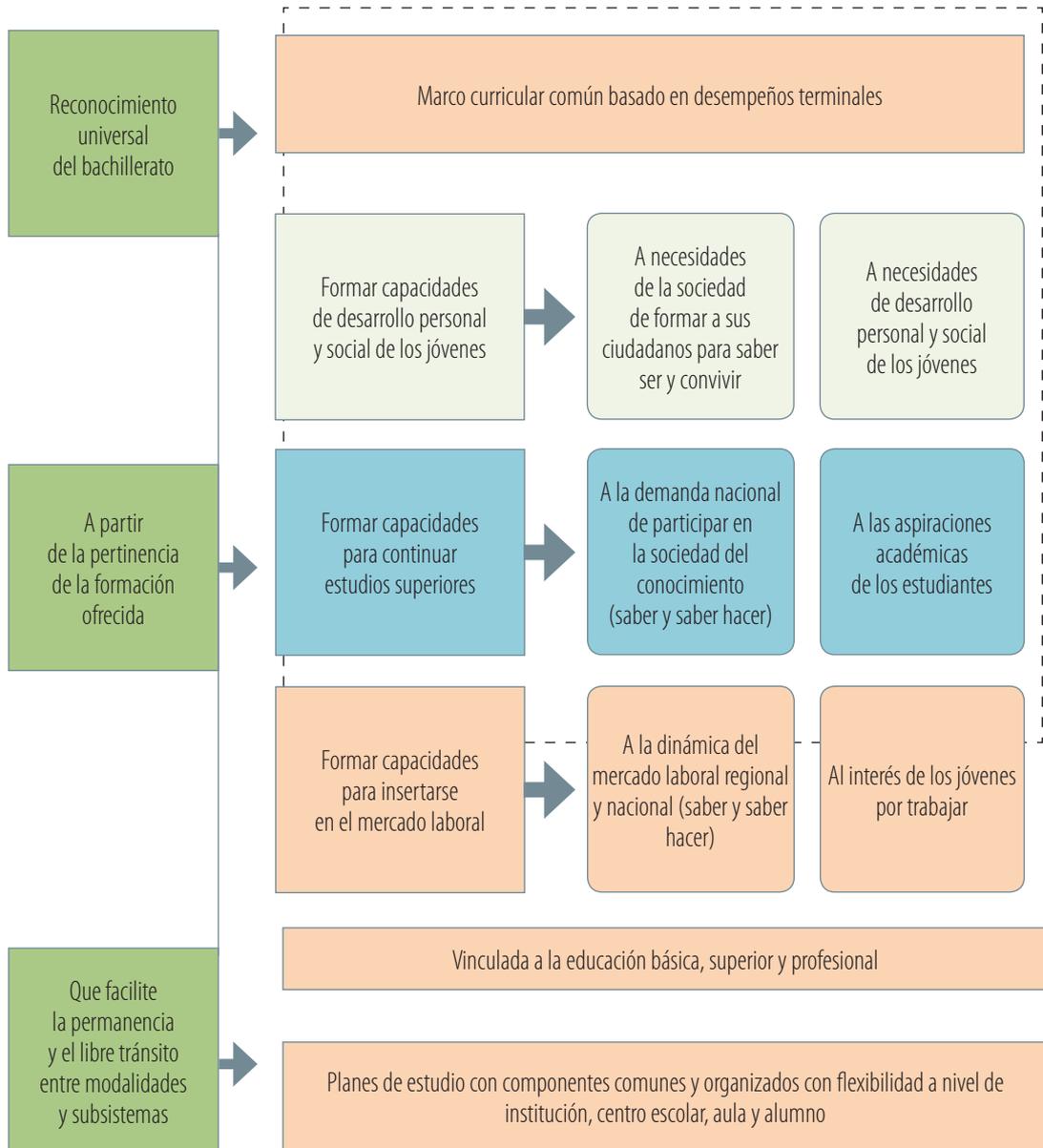
El Ministerio de Educación aprobó recientemente una política nacional de FTP (educación técnica y profesional, y formación) en Jamaica. Uno de los principios rectores que influyeron en el desarrollo de la política fue el de permitir a las personas mejorar su empleabilidad con un enfoque de aprendizaje permanente. Los objetivos de la política incluyen: Posicionamiento de la TVET como parte integrante de la educación general; garantizar el acceso, la equidad, la calidad, la pertinencia de la FTP; realizar revisiones de las implementaciones e intervenciones del TVET; facilitar vínculos estratégicos con socios del TVET; generar legislación para garantizar la financiación de la FTP; certificación y reconocimiento de las calificaciones, conocimientos y competencias en todos los niveles; que el desarrollo curricular e implementación estén guiados por la colaboración con la industria.

La política nacional de la FTP también se ocupa del Programa de Aprendizaje, Estudio y Trabajo. El objetivo del programa de aprendizaje es proporcionar la continuidad de la educación y experiencia laboral a los aprendices, y dotar a la empresa patrocinadora con un individuo que es un aprendiz entusiasta. El programa tiene como objetivo proporcionar al aprendiz una base de experiencia práctica en combinación con un componente educativo que conduce a las credenciales reconocidas a nivel nacional (en el momento de su culminación).

3.7 México

Es importante hacer referencia a la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) del caso mexicano. Uno de los primeros aspectos de la reforma es el establecimiento de un Marco Curricular Común (MCC) basado en competencias. Dicho marco es el que permite articular los programas de distintas opciones de Educación Media Superior (EMS) en el país. Según se señala en el documento elaborado por Alicia Naranjo Silva, el diagrama que figura en el cuadro 10 señala la existencia de tres principios fundamentales que deben estar en la base del consenso (Alcántara, 2010): el reconocimiento universal del bachillerato, la pertinencia y relevancia de la oferta, y la facilidad para permanecer y transitar entre modalidades y subsistemas. Estos constituyen los engranajes que permiten el movimiento de los elementos que conforman el bachillerato común basado en desempeños terminales.

Cuadro 8 – Articulación de los principios básicos con las propuestas para la integración del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB)



Fuente: Acuerdo 442, publicado en el DOF el 26 de septiembre de 2008.

Los denominados desempeños terminales se expresan como competencias genéricas, competencias disciplinares básicas, competencias disciplinares extendidas (de carácter propedéutico) y competencias profesionales (para el trabajo). Todas las modalidades y subsistemas de la EMS compartirán el MCC para la organización de sus planes y programas de estudio.

Cuadro 9 – Competencias del marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato

Competencias		Objetivo
Genéricas		Comunes a todos los egresados de la EMS. Son competencias clave, por su importancia y aplicaciones diversas a lo largo de la vida; transversales, por ser relevantes a todas las disciplinas y espacios curriculares de la EMS; y transferibles por reforzar la capacidad de los estudiantes de adquirir otras competencias.
Disciplinares	Básicas	Comunes a todos los egresados de la EMS. Representan la base común de la formación disciplinar en el marco del SNB.
	Extendidas	No serán compartidas por todos los egresados de este nivel educativo; dan especificidad al modelo de los distintos subsistemas de la EMS. Son de mayor profundidad o amplitud que las competencias disciplinares básicas.
Profesionales	Básicas	Proporcionan a los jóvenes formación elemental para el trabajo.
	Extendidas	Preparan a los jóvenes con una calificación de nivel técnico para incorporarse al ejercicio profesional.

Fuente: Acuerdo 444 por el que se establecen las competencias que constituyen el marco curricular común del Sistema Nacional de Bachillerato. DOF, 21 de octubre de 2008.

Las competencias genéricas y disciplinares básicas serán comunes a toda la oferta académica del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), mientras que las competencias disciplinares extendidas y profesionales se definirán según los objetivos específicos y necesidades de cada subsistema e institución, bajo los lineamientos que establezca el SNB que son, precisamente, los que vinculan a este tipo educativo con el mercado laboral.

Con esta estructura se pretende reordenar y enriquecer los planes y programas de estudio existentes, procurando adaptarse a sus objetivos; busca complementarlos y especificarlos. Define estándares compartidos que hacen más flexible y pertinente el currículo de la EMS para satisfacer diversas necesidades, inclusive las correspondientes a los distintos entornos socioeconómicos de las comunidades en donde se imparten.

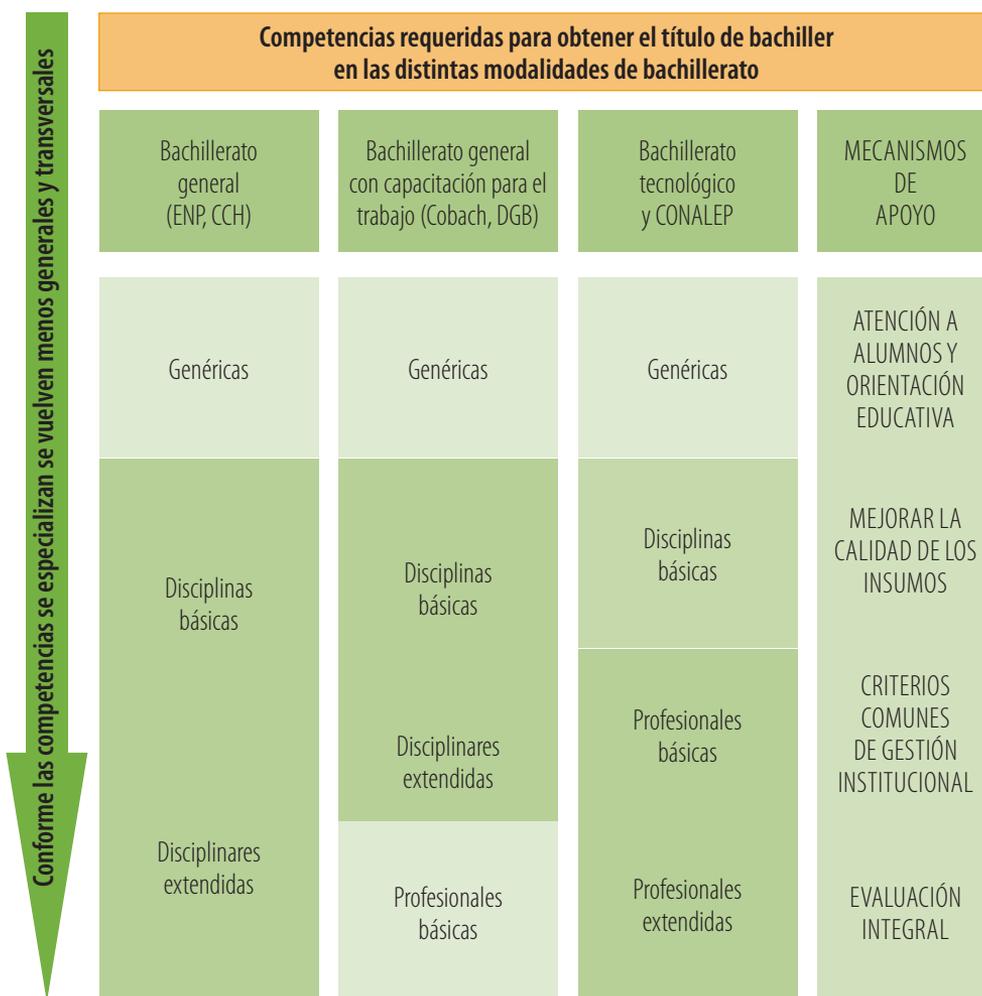
Diseño curricular planteado por el RIEMS mexicano

En la organización curricular planteada por la RIEMS, las competencias genéricas tienen tres características principales: claves (aplicables en contextos personales, sociales, académicos y laborales amplios; y relevantes a lo largo de la vida); transversales (relevantes a todas las disciplinas académicas, así como actividades extracurriculares y procesos escolares de apoyo a los estudiantes); y transferibles (refuerzan la capacidad de adquirir otras competencias, ya sea genéricas o disciplinares). En el contexto del SNB, las mismas constituyen el perfil del egresado.

Las competencias disciplinares básicas son los conocimientos, habilidades y actitudes asociados con las disciplinas en las que tradicionalmente se ha organizado el saber y que todo bachiller debe adquirir. Se desarrollan en el contexto de un campo disciplinar específico y permiten un dominio más profundo de éste. Las competencias genéricas y las disciplinares básicas están profundamente ligadas y su vinculación define el MCC.

Según se señala en el documento elaborado por Alicia Naranjo Silva, el diagrama que figura en el cuadro 10, sobre el *Marco curricular del Sistema Nacional de Bachillerato*, permite identificar de manera esquemática los cambios que se realizan en la EMS mediante la Reforma Integral y permite ver las posibles combinaciones de los tres componentes del MCC. Como puede apreciarse, en todas las modalidades y subsistemas se deberán cubrir las competencias genéricas y las disciplinares básicas. El cambio principal que implica el nuevo marco curricular radica en que estas competencias serán idénticas para todos los subsistemas y planteles de la EMS en el país; y es precisamente a partir de ellas que se definirá el perfil universal del bachiller. Por su parte, las competencias disciplinares extendidas y las profesionales, tanto básicas como extendidas, dependerán de la especificidad de cada subsistema y son las que están ligadas con el mundo laboral.

Cuadro 10 – Diagrama sobre el Marco curricular del Sistema Nacional de Bachillerato



Fuente: Acuerdo 442, publicado en el DOF el 26 de septiembre de 2008.

Consideraciones sobre el aprendizaje en las reformas curriculares de los subsistemas de la EMS

La reforma ha llevado a que los sistemas busquen desarrollarse de manera sincronizada, dado el amplio universo en el cual confluyen distintos proyectos educativos, con sus respectivos objetivos y estructuras curriculares. Esto a su vez ha impulsado diversas reformas en los subsistemas de la EMS que atienden problemas similares y comparten ciertas características. Tal como lo establece el Acuerdo 442, resulta clave el propósito de la formación de los estudiantes en cuestiones fundamentales, mediante el desarrollo de competencias básicas, el énfasis en modelos centrados en el aprendizaje y la orientación hacia el enriquecimiento del currículo a través de una mayor integración y flexibilidad de sus contenidos.

Entre los subsistemas y organismos que han realizado reformas curriculares significativas se encuentran el Bachillerato Tecnológico (que también cubrió al CECyTES), el Bachillerato General de la Dirección General de Bachillerato (DGB), el CONALEP, el bachillerato de la UNAM (con sus dos opciones: CCH y ENP), y el bachillerato tecnológico bivalente del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Los elementos comunes de las diversas reformas curriculares son: énfasis en las habilidades y competencias básicas; flexibilidad y enriquecimiento del currículo de forma tal de lograr enriquecer las trayectorias educativas de los estudiantes, eliminando las secuencias rígidas y creando espacios transdisciplinarios para la integración de conocimientos y habilidades dentro y fuera de los programas académicos, de aplicación en la vida diaria y en el trabajo; y programas centrados en el aprendizaje, lo que implica cambios en las estructuras y los cursos de los programas y en las prácticas docentes.

Esta tendencia se debe a que se ha buscado establecer las condiciones mínimas de calidad y desarrollo de habilidades y competencias que las reformas deben asegurar, sin que esto represente la unificación curricular. Busca la diversidad en la oferta pero a partir de una identidad y un sentido común de la EMS. Con ello no se pretende que las instituciones abandonen o modifiquen su vocación específica, ya que responden a diversas filosofías educativas, realidades sociales y de requerimientos para el desarrollo económico del país. Los cambios que se proponen deben tener lugar en el marco de la diversidad y las propuestas identifican distintas soluciones posibles al problema de la desarticulación académica de los planes y programas de estudio; una de ellas es la de establecer los desempeños finales compartidos que el ciclo de bachillerato debería alcanzar (Alcántara, 2010).

Educación media superior en México

En el país, existen diversas modalidades de EMS, y diversas instituciones de educación media superior. La EMS tiene una inmensa variedad de oferta educativa. Sus diferentes opciones suman alrededor de 100, ya sea en la modalidad de bachillerato general, tecnológico y/o profesional técnico y cuentan con componentes de capacitación para el trabajo en mayor o menor medida.

Bachillerato general

El modelo educativo se subdivide en el bachillerato general (que ofrece la UNAM mediante el CCH o la ENP, así como otros bachilleratos universitarios) y el bachillerato general con capacitación para el trabajo (que ofrece la SEP). El primero no cuenta con competencias profesionales básicas y el segundo

es el modelo con el menor porcentaje de éstas, por lo que la inserción al mercado laboral, aunque se considera una opción, no parece ser prevista como la más inmediata al egreso de sus estudiantes.

Este tipo de bachillerato, en su modalidad escolarizada (excepto la EMSAD, que es modalidad mixta), se oferta mediante cuatro opciones: Centro de Estudios de Bachillerato (CEB); Colegio de Bachilleres (COLBACH); Educación Media Superior a Distancia (EMSAD); y Telebachillerato comunitario.

Respecto a los datos, se destaca que este modelo educativo es el que presenta el mayor porcentaje de egresados de bachillerato: 64,2% del total. El 35,8% restante corresponde al bachillerato tecnológico y a la modalidad de profesional técnico.

Bachillerato tecnológico

Este modelo también se conoce como *bachillerato bivalente* porque combina una formación profesional en el ámbito técnico con los estudios de bachillerato que ofrecen una preparación para los estudios superiores, preferentemente los de índole tecnológica⁸.

El prototipo del bachillerato bivalente fue la antigua educación vocacional del IPN, que posteriormente dio lugar e inspiró a diversas instituciones dentro del propio IPN, como son los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyT), escuelas sucesoras de las antiguas vocacionales. Anteriormente, la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas (SEIT) dentro de la SEP era la encargada de coordinar la mayor parte de los bachilleratos tecnológicos del país. Hoy esa tarea le corresponde a la SEMS mediante un sistema nacional centralizado de escuelas de los niveles medio básico, como la secundaria técnica, y de educación media superior tecnológica (Alcántara, 2010).

Con base en el Acuerdo 3459, el Bachillerato Tecnológico está integrado por tres componentes: formación básica, formación propedéutica y formación profesional. Se imparte en las modalidades: escolarizada, no-escolarizada y mixta. Su estructura curricular presenta las horas-semana mínimas requeridas y está organizada en seis semestres, integrados por módulos y asignaturas.

Profesional técnico

El CONALEP merece especial atención. Actualmente es una institución federalizada, constituida por una unidad central que norma y coordina el sistema; 30 colegios estatales; una unidad de operación desconcentrada en el DF y la representación del Estado de Oaxaca. Esta estructura hace posible la operación de los servicios en 308 planteles, que se encuentran en las principales ciudades y zonas industriales del país, y ocho Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST). Busca que sus egresados no se limiten a las bolsas de trabajo, sino que sean emprendedores y logren su propio negocio. También ofrece la posibilidad de certificar la competencia laboral de sus egresados para que se les facilite el acceso a mejores oportunidades laborales, a fin de constituirse en mano de obra calificada.

8 Es parte de la EMS tecnológica junto con la formación profesional técnica. Cabe tomar en cuenta que en México el desarrollo histórico, contrariamente a lo que pasó en Europa, y de manera similar a lo que aconteció en Estados Unidos, ha llevado a que la forma preponderante de EMS sea el bachillerato.

9 Acuerdo 345 por el que se determina el plan de estudios del bachillerato tecnológico, publicado en el DOF el 30 de agosto de 2004, recuperado desde <http://cosnet.sep.gob.mx/riems.php>

México también cuenta con los Centros de Capacitación para el Trabajo (CECATI) e Institutos Descentralizados de Capacitación para el Trabajo (ICAT).

Los centros e institutos de capacitación no ofrecen estudios de bachillerato; son servicios de capacitación para y en el trabajo. Están dirigidos a personas, grupos, empresas e instituciones interesadas en los cursos que se ofrecen o en alguna especialidad requerida.

El servicio se imparte a través de 199 CECATI y 27 ICAT con el apoyo de 279 unidades de capacitación, y están distribuidos en toda la República Mexicana.

Las especialidades están estructuradas mediante cursos de entre 100 y 450 horas de duración, por espacio de tres a cinco meses.

Existe también un Campus Virtual de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo Formación en línea¹⁰ (DGCFT), que ofrece capacitación para y en el trabajo. Estos cursos en línea tienen una duración de 30 a 100 horas, dependiendo de la temática seleccionada. La cobertura es de nivel nacional y cuenta con usuarios de todos los estados de la República Mexicana.

Está dirigido a todo público interesado en los cursos que se ofertan y que buscan la superación personal, profesional o laboral o con fines de autoempleo, inserción o promoción en el mercado laboral. No requiere de la secundaria concluida o algún otro grado escolar.

Educación superior en México

En el caso mexicano, también existen instituciones de Educación Superior (ES). El tipo educativo superior es el que se imparte después del bachillerato o de su equivalente. Como se mencionó, comprende la educación normal, la tecnológica y la universitaria¹¹ e incluye carreras profesionales cortas y estudios encaminados a obtener los grados de licenciatura, maestría y doctorado, así como cursos de actualización y especialización. Se señala que el establecimiento, extensión y evolución de las instituciones de educación superior y su coordinación se realizarán atendiendo a las prioridades nacionales, regionales y estatales y a los programas institucionales de docencia, investigación y difusión de la cultura.

Las opciones de Educación Superior que ofrece la SEP son: los institutos tecnológicos, las Universidades Tecnológicas (UT), las universidades politécnicas, las universidades interculturales, los centros de investigación del IPN y las escuelas normales públicas.

¹⁰ http://sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/11789/3/images/cecati_linea_oe.pdf

¹¹ Por el tipo de ofertas hay instituciones universitarias, técnicas y de estudios de normal. Algunas instituciones tienen una amplia gama de ofertas formativas, otras sólo ofrecen una o muy pocas opciones profesionales. Hay instituciones que se han especializado en estudios técnicos y científicos y otras que ofrecen estudios profesionales de corte tradicional. No existe una definición legal estricta que establezca las condiciones para que las instituciones puedan adoptar la denominación de universidad o de tecnológico, pero en general las universitarias ofrecen un mínimo de seis carreras profesionales en tres áreas de estudio y, por lo menos, tienen una carrera en el área de Ciencias Sociales y Administrativas o en la de Educación y Humanidades. Las tecnológicas pueden reunir estas características, pero sus prioridades formativas se ubican en el área de Ingeniería y Tecnología o en la de Ciencias Agropecuarias. La educación normal en México es de nivel superior. En *OEI, Sistemas Educativos Nacionales, México*. En: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex10.pdf>

Los primeros se integran en el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos (SNIT), conformado por 263 planteles¹² y centros especializados, ubicados a lo largo y ancho del país. Son coordinados por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica.

Tanto las universidades tecnológicas como las politécnicas están a cargo de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas de la SEP. Las UT ofrecen a los estudiantes que terminan la educación media superior una formación intensiva que les permite incorporarse en corto tiempo (luego de dos años), al trabajo productivo o continuar estudios a nivel de licenciatura en otras instituciones de educación superior. Actualmente hay 61 universidades tecnológicas, en 26 estados de la República. Quien estudia en estas instituciones obtiene el título de Técnico Superior Universitario.

Las universidades politécnicas son un proyecto educativo creado en 2001 para ofrecer carreras de ingeniería, licenciatura y estudios de posgrado a nivel de especialidad. Sus programas son diseñados con base en el Modelo Educativo Basado en Competencias y se orientan en la investigación aplicada al desarrollo tecnológico; al mismo tiempo tienen una colaboración estrecha con organizaciones de los sectores productivo, público y social.

En el caso de las universidades interculturales, imparten programas formativos orientados a constituir profesionales comprometidos con el desarrollo económico, social y cultural en los ámbitos comunitario, regional y nacional, cuyas actividades contribuyan a promover un proceso de valoración y revitalización de las lenguas y culturas originarias.

Los centros públicos de investigación, en este caso los pertenecientes al IPN, tienen entre sus objetivos vincular la ciencia y tecnología en la sociedad y el sector productivo para atender problemas, así como crear y desarrollar mecanismos e incentivos que propicien la contribución del sector privado en el desarrollo científico y tecnológico, entre otros.

Finalmente, las escuelas normales se encargan de la formación de profesores de educación básica, lo que significa que su instrucción está en completa alineación con el currículum nacional, es decir, con el verdadero campo de acción en el ámbito laboral para el personal docente.

Dentro de los organismos de coordinación con que cuenta la ES está el Tecnológico Nacional de México, que cuenta con su propio Programa Institucional de Innovación y Desarrollo 2013-2018. El quinto objetivo de éste es consolidar la vinculación con los sectores público, social y privado. Para lograrlo plantea cinco estrategias, con sus respectivas líneas de acción. La estrategia 5.5 propone "Establecer mecanismos institucionales para facilitar la incorporación de estudiantes y egresados al mercado laboral"; y para implementarla establece varias líneas de acción.

12 En materia de coordinación cabe destacar que en 2005 se reestructuró el Sistema Educativo Nacional por tipos educativos, lo que trajo como resultado la integración de los Institutos Tecnológicos a la Subsecretaría de Educación Superior (SES), transformando a la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT) en Dirección General de Educación Superior Tecnológica (DGEST). Como consecuencia de esta reestructuración, se desincorpora el nivel superior de la Dirección General de Ciencia y Tecnología del Mar y de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y se incorpora a la recién creada DGEST. De las 263 instituciones, 126 son Institutos Tecnológicos federales, 131 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo (CRODE), un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación Técnica (CIIDET) y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico (CENIDET). En estas instituciones, el SNIT atiende a una población escolar de 521.105 estudiantes en licenciatura y posgrado en todo el territorio nacional, incluido el Distrito Federal. Consultado en: <http://www.tecnm.mx/informacion/sistema-nacional-de-educacion-superior-tecnologica>

3.8 Perú

La formación superior en Perú se ofrece por parte de universidades, por parte de Institutos Superiores Tecnológicos (IST), y por los Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO). Asimismo, existe el Sistema de Formación Profesional del SENATI.

La oferta de formación profesional técnica en Perú es a través de instituciones regidas directamente por el Ministerio de Educación, salvo para el caso de las instituciones del SENATI.

Según se señala en el documento sobre Perú, “Debido a factores socioculturales, a una oferta orientada principalmente a la demanda social y con escasa orientación a las necesidades del mercado laboral, se ha producido una situación en que sólo el 30% de los estudiantes de nivel superior están estudiando en IST y el 70% estudian en las universidades, con variaciones importantes al nivel de regiones”.

Perú, con 30 millones de habitantes, es el segundo país de América Latina en cantidad de universidades, con 140, después de Brasil, que cuenta con 190 universidades para una población de poco más de 200 millones de habitantes.

La cantidad de instituciones que ofrecen formación profesional técnica de nivel superior ha aumentado de 26 instituciones de formación profesional técnica en 1970, a 745 IST en 2013, entre instituciones estatales y privadas. Algo similar ha ocurrido con los CETPRO. Estos centros tienen el objetivo de habilitar para el empleo al nivel de trabajadores operativos semi calificados.

Hay más de 357.000 estudiantes en los Institutos Superiores Tecnológicos, pero el problema es que la mayoría estudian carreras de escasa demanda laboral o en condiciones precarias de calidad.

Según se señala en el documento sobre Perú, gran parte de los IST y CETPRO tienen varias deficiencias, entre las cuales se mencionan las siguientes:

- “La mayoría de docentes no tienen experiencia laboral técnica en su especialidad y no están actualizados en las nuevas metodologías.
- Los directivos de los centros de formación profesional no están actualizados en técnicas efectivas de gestión¹³.
- Las carreras técnicas y sus currículos están desactualizados y no están adaptados a las necesidades del sector productivo.
- Las herramientas, equipos, laboratorios y maquinaria se encuentran generalmente en mal estado de conservación u obsoletos.
- No hay una adecuada supervisión de la pertinencia y calidad de las prácticas pre-profesionales y profesionales previstas para los estudiantes del CETPRO e IST.
- Hay carencia de vínculos entre el sector productivo, centros de formación profesional y la comunidad¹⁴.

13 El Prestigio de los IST Públicos, FORTE-PE, pág.16.

14 *Ibid.*

- Hay desconfianza de parte del sector productivo respecto a la calidad y pertinencia de la formación profesional que brindan la mayoría de los centros.
- Los centros de formación profesional no tienen alguna forma de orientación laboral y vocacional para los participantes que desean iniciarse”.

En Perú existe el Sistema de Formación Profesional del SENATI, que es el conjunto estructurado de actividades educativas organizadas con la finalidad de descubrir y desarrollar las aptitudes y capacidades humanas para una vida activa productiva y satisfactoria, mediante procesos de aprendizaje, investigación, innovación y transferencia tecnológica, orientados a proporcionar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una ocupación profesional, de acuerdo a las demandas del mercado laboral y de los sectores productivos, teniendo presente al mismo tiempo las expectativas de realización personal, social, económica y cultural de los estudiantes.

Los fines de la institución son: formar y capacitar a los trabajadores para la actividad industrial manufacturera y para los servicios de instalación, reparación y mantenimiento realizados en las demás actividades económicas, con recursos provenientes de la contribución mensual de las personas naturales o jurídicas dedicadas a estas actividades, que tengan un promedio superior a 20 trabajadores al año; y, con recursos económicos distintos a los de la contribución, brindar capacitación igual o distinta y participar en programas de investigación científica y tecnológica relacionados con el trabajo industrial y temas conexos.

El SENATI tiene la responsabilidad exclusiva en la administración, aplicación y control de las rentas de la institución, para el cumplimiento de sus fines.

El SENATI buscó y busca la descentralización del aprendizaje, para lo que procedió al establecimiento de Centros de Formación Profesional. La institución construyó su Centro Nacional en Lima en el año 1996 y, al mismo tiempo, ya realizaba acciones de capacitación dentro de las empresas, logrando así acciones de capacitación descentralizada a nivel nacional.

Se conformaron tres grandes centros regionales con incidencia en Departamentos que constituyen dichas regiones, pero sin embargo fue evidente la concentración de servicios en las grandes ciudades que eran sedes de regiones, reduciéndose así el beneficio directo a las localidades de incipiente industrialización. Por esta razón, en 1985 se adopta una nueva estrategia de descentralización. *“La clave para el nuevo accionar del SENATI fue la generalización de aplicación del aprendizaje dual SENATI-empresa, que se caracteriza por aprovechar las instalaciones productivas de las empresas para el desarrollo de gran parte del aprendizaje práctico, por lo que fue suficiente tener pequeñas unidades operativas, en función complementaria a las labores desarrolladas en empresas”*.

La generalización del aprendizaje dual permitió que en el año 1992, el SENATI pudiera establecer 23 centros de formación en 19 departamentos del país. En 1996 el SENATI contaba con 37 Centros de Formación Profesional. En la actualidad, cuenta con 57 centros de formación en las 25 regiones políticas del país.

Cuadro 11 – Cantidad de Centros de Formación Profesional en períodos de tiempo variables

Períodos	Nº sedes
1966 - 1968	1
1969 – 1985	3
1986 – 1991	23
1992 – 1996	37
1997 – 2014	82

El SENATI cuenta con la participación de personas designadas por las cámaras empresariales; éstas integran la dirección, el gobierno y el control del mismo.

3.9 Trinidad y Tobago

Al igual que Jamaica, Trinidad y Tobago ha tenido varios programas que proporcionan oportunidades para la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo.

En el caso de Trinidad y Tobago, el órgano de coordinación de la formación es la Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago (NTA), creada en 1999 por el Gobierno de la República de Trinidad. El papel de la NTA es coordinar, regular, promover y facilitar un sistema coherente de formación técnica y profesional de calidad (FTP) en el país. La NTA depende del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE). El Ministerio cuenta con la supervisión final para el diseño, implementación, desarrollo y gestión del sector de TVET y juega un papel clave para garantizar la coordinación efectiva de las actividades de todos los grupos de interés, y en la evaluación de las actividades y resultados de monitoreo y evaluación.

Gobernanza y políticas de gestión

Funciones del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE)

El MSTTE juega un papel estratégico y catalizador en la transformación de la educación superior, así como en el sector de TVET. Tiene los siguientes objetivos:

- La racionalización y armonización del sistema TVET nacional.
- El establecimiento de los objetivos y las expectativas de rendimiento para el sistema.
- El desarrollo de las estrategias de financiación y fórmulas.
- La provisión de supervisión a los organismos autónomos y otros organismos encargados de la regulación y/o implementación de los programas de educación y formación de nivel terciario técnico, profesional, y de educación superior.
- El seguimiento de la rentabilidad y la eficiencia en el uso de fondos públicos para la educación superior y desarrollo de la FTP, incluida la ayuda financiera.

- El seguimiento de la eficacia institucional como base para la prestación de financiación o asignaciones presupuestarias.
- La realización de investigación para la planificación, formulación y revisión de la política.
- La formulación de la política y el desarrollo e implementación de iniciativas y proyectos a nivel de sectores, incluyendo los proyectos financieros y de base tecnológica, diseñados para mejorar el acceso de los ciudadanos a los programas de educación superior.
- La facilitación de asociaciones públicas y privadas para el desarrollo de la educación y la FTP terciaria.
- La facilitación y establecimiento de acuerdos de cooperación técnica y vínculos con los gobiernos y los organismos internacionales para promover y apoyar el mandato del ministerio.

Para cumplir con eficacia estas responsabilidades, el MSTTE se basa en profesionales con conocimientos y experiencia en la enseñanza superior, en la administración y en la gestión de la FTP.

Otro imperativo del Gobierno, a través del MSTTE, es un tema de la agenda del plan estratégico nacional Visión 2020, que busca lograr que la formación responda mejor a las necesidades de la industria y dispone la creación de un Sistema Nacional de Aprendizaje (renovado).

La Agencia Nacional de Formación de Trinidad y Tobago

La Formación Técnica Profesional (FTP) en Trinidad y Tobago ha evolucionado a lo largo de un período de más de 100 años, comenzando con la creación de la Junta de Capacitación Industrial (BIT) en 1906, seguido en la era posterior a la independencia por el Consejo Nacional de Aprendizaje (NTB) en 1970, y la Agencia Nacional de Formación (NTA) en 1999.

La NTA fue creada para constituirse en la agencia nacional de formación con la responsabilidad de planificar, coordinar y administrar el sistema nacional de formación para la FTP. Con el establecimiento de la NTA, las funciones de la Junta de Capacitación Industrial y de la Junta Nacional de Capacitación fueron absorbidas por las de NTA.

El papel de la NTA en educación y formación es asegurar que Trinidad y Tobago tenga una fuerza laboral que esté certificada, que sea competente, innovadora, emprendedora y empresarial, y capaz de contribuir al desarrollo continuo de Trinidad y Tobago.

A nivel regional, el país suscribe, al igual que Jamaica, al Mercado y Economía Únicos de la CARICOM (CSME), que proporciona un marco que facilita la cooperación regional para el desarrollo de una fuerza de trabajo regional competitiva. A través del Modelo de Certificación CANTA (descrito anteriormente) y el Marco Regional de Cualificaciones (también descrito anteriormente), el sistema de formación ha sido estandarizado, y todos los sistemas y procesos relativos a la FTP en la región y a nivel local en Trinidad y Tobago se armonizan. Los sistemas de formación otorgan calificaciones basadas en competencias, la NVQ-TT o el CVQ.

Cuadro 12 – Categorías y niveles de enseñanza y formación técnica y profesional

Nivel	Descripción
Nivel 5	Profesional acreditado y avanzado (por ejemplo, ingenieros, contadores públicos)
Nivel 4	Profesional (por ej., licenciado)
Nivel 3	Técnico (por ejemplo, técnicos en aire acondicionado y refrigeración, en ingeniería mecánica)
Nivel 2	Oficio (por ejemplo, electricista, fontanero)
Nivel 1	Ayudante de oficio (por ejemplo, albañil, carpintero, soldador)

Una de las estrategias implementadas es facilitar el empleo de los jóvenes y la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo. Para esto, tiene que existir la disponibilidad de un sistema de educación sin fisuras, a través de la integración de la educación básica, la educación técnica, la formación profesional certificada, la formación dual, el aprendizaje en las empresas y la inserción laboral de los jóvenes, con énfasis en la articulación de la formación profesional con las políticas educativas y laborales básicas.

La política de educación terciaria y TVET

Una de las principales políticas que afectan la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo es la política de la educación terciaria y de TVET. La política se inscribe en la órbita del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE). Como su nombre lo indica, el ministerio es responsable de la ciencia, la tecnología y la educación superior, así como de la educación técnica y profesional, y de la formación. La política del ministerio para el desarrollo de la educación terciaria, la FTP y el aprendizaje permanente es garantizar que los sistemas, estructuras y mecanismos sean coherentes, debidamente regulados y bien gobernados para crear todos los vínculos necesarios para el establecimiento de un sistema de educación y formación sin fisuras.

El sistema tiene en cuenta las políticas y objetivos de la primera infancia, la educación primaria y secundaria, así como las que facilitan el desarrollo social, económico, industrial y sectorial.

Las prioridades del ministerio son: racionalizar y armonizar la educación terciaria, la FTP y el aprendizaje permanente, a través del desarrollo de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); reforma curricular, reforma para aumentar la relevancia, para mejorar la calidad y facilitar el desarrollo de un sentido común de la ciudadanía y la integración de las cuestiones de género en la planificación y la implementación del currículo; fortalecer la gobernabilidad sectorial e institucional para una mayor eficacia y eficiencia; desarrollar capacidad de los recursos humanos a través de la enseñanza, la investigación, el liderazgo educativo y la gestión basada en los resultados para asegurar el funcionamiento eficiente y rentable del sistema de educación terciaria ampliado y transformado.

Como marco de la política de educación superior y la FTP (TETVET) destaca la creación de una Comisión Nacional para la Educación Superior.

La Política Nacional de Aprendizaje

El objetivo de la política de aprendizaje es la creación de un Sistema Nacional de Aprendizaje que sea pertinente, flexible, eficaz, eficiente, accesible y sostenible.

Según se establece en el documento sobre Trinidad y Tobago, el Sistema Nacional de Aprendizaje debería proporcionar una formación que se corresponda con las necesidades del mercado de trabajo, es decir, un sistema que sea impulsado por la demanda. Aunque el sistema debe ser principalmente impulsado por la demanda, también debe servir como un catalizador, para el acceso de personas capacitadas calificadas que pueden ingresar fácilmente en el ambiente de trabajo.

Para garantizar que el Sistema Nacional de Aprendizaje verdaderamente contribuya al desarrollo nacional, es decir, sea un sistema impulsado por la demanda, será necesario crear un sistema flexible, y con una alta tasa de participación de todas las partes interesadas. La flexibilidad se obtiene a través de la modularización del sistema, con pequeños módulos se pueden cambiar fácilmente, sacándolos o desarrollando nuevos de acuerdo con las necesidades percibidas.

La eficacia del sistema, sobre todo en términos de calidad, se garantiza a través de la formación integral y permanente de los formadores, docentes y a través de la elaboración de normas y planes de estudios profesionales. Al mismo tiempo, es de suma importancia que el sistema de aprendizaje se centre en exponer a los estudiantes principalmente al trabajo práctico en un entorno como el industrial.

La eficiencia del sistema, o la relación entre las entradas y salidas, se mejoró mediante una utilización más adecuada de las instituciones de formación existentes, la integración de las instituciones de formación profesional en la actualidad bajo la autoridad del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria, y un mejor enlace con la industria. Estos cambios reducirán la actual fragmentación de la formación de aprendices, para así mejorar la eficiencia.

El financiamiento del Sistema Nacional de Aprendizaje de Trinidad y Tobago se basará en recursos del gobierno y un impuesto a los empleadores.

Aunque se ha decidido crear un sistema basado en la demanda, el sistema tiene una responsabilidad hacia los grupos más débiles de la sociedad; por lo tanto, es imperativo que el sistema de formación de aprendices ofrezca oportunidades de educación y formación para la igualdad de todos los grupos.

El Programa Nacional de Aprendizaje actual

El Programa Nacional de Aprendizaje (PNA) ofrece programas de aprendizaje estructurados en los sectores público y privado de Trinidad y Tobago. El aprendiz recibe una combinación de formación en el puesto de trabajo y de formación en aspectos teóricos en el aula, adquiriendo formación teórica y práctica de una habilidad. Al finalizar con éxito el programa, se otorga certificación a nivel nacional y regional (del CVQ o de la TTNVQ).

El PAN se ofrece a través de la Agencia Nacional de Formación (NTA), con el apoyo del Ministerio de Educación y Capacitación Terciaria (MTEST).

Está destinado a proporcionar un grupo estable de instructores calificados y certificados y se financia a través de recursos del gobierno y de un impuesto sobre las ganancias de los empresarios.

Se estableció el sistema bajo la premisa que enfatiza la importancia de la labor de la educación, la formación y la socialización de la fuerza laboral de la nación. Este sistema ha reafirmado la importancia de la industria como un auténtico lugar de aprendizaje y de formación profesional, donde el aprendizaje se facilita a través de la observación, la imitación, la práctica y la interacción con profesionales experimentados. El ministerio reconoce, sin embargo, que la aplicación de un sistema nacional de aprendizaje requiere de insumos significativos en materia de recursos, legislación, tiempo, dinero y personas, así como de una sinergia de esfuerzos entre todas las partes interesadas.

Los objetivos de la política de aprendizaje tienen un énfasis en el sistema de aprendizaje estructurado. Para esto, se desarrollan políticas y estrategias para fomentar un sistema de aprendizaje y formación estructurado. La política respalda la formación de aprendices como valiosa, digna y como una inversión para el desarrollo continuo de Trinidad y Tobago.

Principales características del Sistema Nacional de Aprendizaje

Incluye las siguientes características:

- Es un sistema de aprendizaje nacional unificado
- Es impulsado por la demanda
- Se construye en base al seguimiento del mercado laboral
- Se construye a través de la participación de los interlocutores sociales interesados
- Pone énfasis en el aprendizaje práctico
- Se conforma por programas modulares (específicos de empleos)

Los grupos destinatarios del sistema de aprendizaje son: los graduados del sistema de educación general obligatoria, los que han abandonado el sistema general de educación, los adultos que están empleados (para su formación o reciclaje), los adultos que no tienen empleo (para su formación o reciclaje), que sean ciudadanos nacionales de Trinidad y Tobago, y que tengan entre edades de 16 y 30 años.

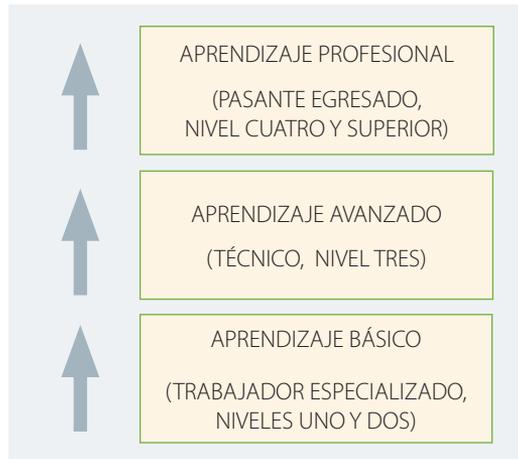
Modernización del sistema

Como se observó en el caso de Jamaica, el Programa de Aprendizaje de Trinidad y Tobago está experimentando cambios significativos. El Sistema Nacional de Aprendizaje está siendo ampliado y modernizado para facilitar la aplicación y la coordinación de un sistema de aprendizaje más estructurado, donde toda la formación dará lugar a un certificado reconocido, en particular la concesión de la Calificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ) y de la Calificación Profesional del Caribe (CVQ).

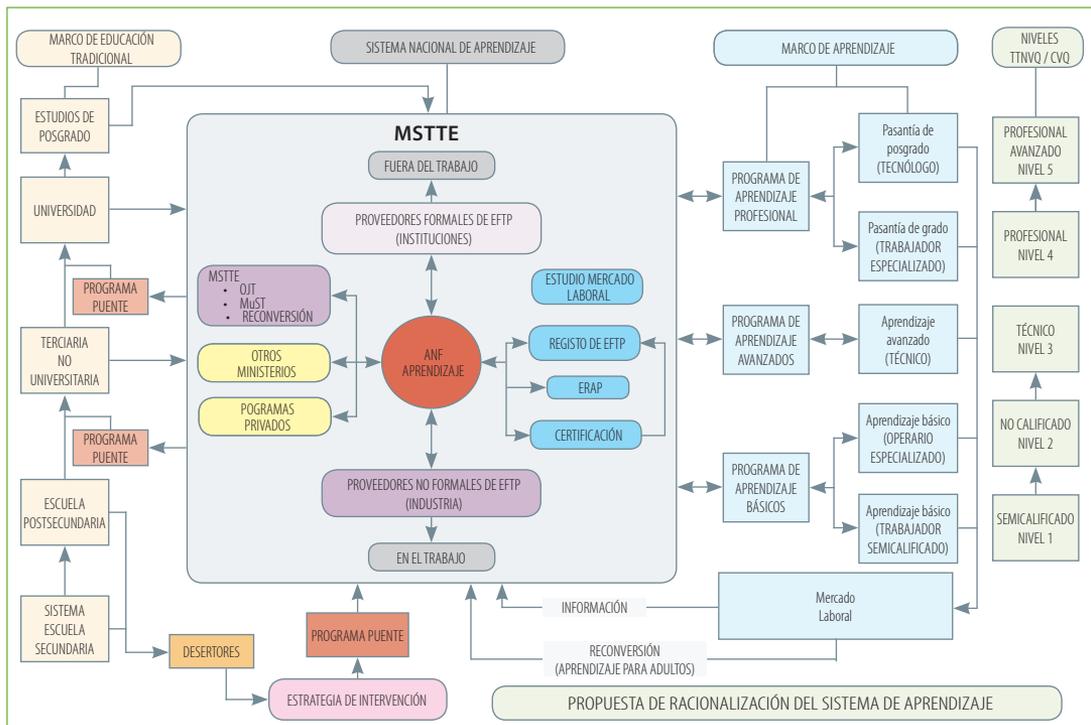
Características del marco de aprendizaje moderno

Integrado en el Sistema Nacional de Aprendizaje, es un marco de aprendizaje que se alinea con el sistema regional y el Marco Nacional de Calificación de la TTNVQ/CVQ (cuadros 13, 14 y 15). Tiene tres niveles en formación de aprendizaje.

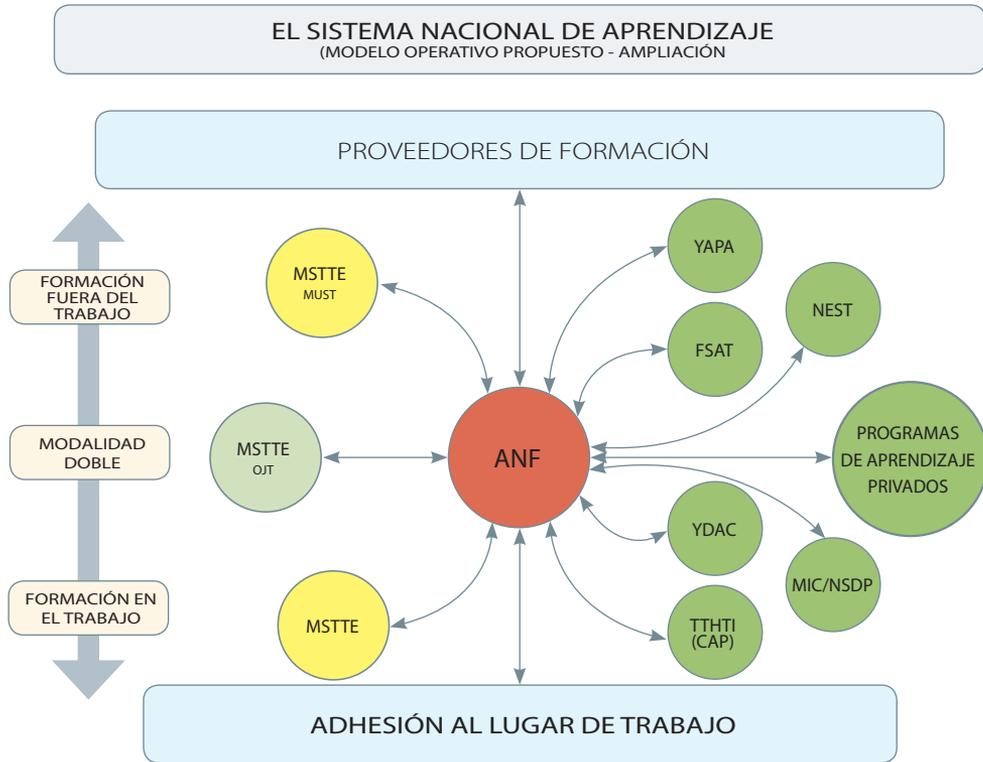
Cuadro 13 – Alineación de los marcos



Cuadro 14 – Estructura de aprendizaje propuesta



Cuadro 15 – Marco de aprendizaje ampliado



Gobernanza

La NTA tiene la responsabilidad de la organización, gestión y administración de los programas del Sistema Nacional de Aprendizaje. El organismo de supervisión es el Comité Asesor de Aprendizaje, que da indicaciones para la formación de aprendices, así como para la identificación y formulación de estrategias para la implementación del Sistema Nacional de Aprendizaje para Trinidad y Tobago. Los miembros del comité incluyen a las personas que representan a: nuevos sectores identificados; proveedores de capacitación; industria (ITO, s); artesanos; sindicatos; Cámara de Comercio; Asociación Consultiva del Empleador; Asociación de Fabricantes de Trinidad y Tobago; Representantes de la MSTTE; asociación de contratistas representativa.

Las responsabilidades del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria son establecer el marco jurídico para la práctica y la revisión de la Ley de Formación Industrial; formulación y revisión de medidas fiscales; servir de enlace con los ministerios gubernamentales y departamentos pertinentes, en particular el Ministerio de Educación.

Características del moderno Sistema de Aprendizaje

- **Los aprendizajes no tradicionales.** Tradicionalmente, los programas de aprendizaje se ofrecieron solo en las áreas de comercio. Sin embargo, con la demanda de trabajadores competentes en todos los niveles, el número de áreas de habilidades se ampliará de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, con más de 200 normas laborales aprobadas dentro del marco nacional de cualificaciones.
- **Aprendizaje salario escala.** La escala de salarios bajo el sistema de aprendizaje ampliado será completa, adecuada y atractiva para los empresarios y los futuros aprendices.
- **Modalidad de aprendizaje flexible.** Dentro del sistema de aprendizaje, la implementación de un sistema dual de formación de aprendices es necesario, para que los nuevos aprendices pueden recibir capacitación intensiva y desarrollar sus competencias profesionales específicas. La consecución de las competencias requeridas debe ser vista como el único determinante de la finalización del aprendizaje.

Se requiere la firma de un contrato entre el empleador, la NTA y el aprendiz. El contrato establece las responsabilidades de cada actor.

Diseño curricular

Una de las maneras de modernizar el aprendizaje es a través de la revisión y, en algunos casos, la posterior reducción del contrato de aprendizaje a un período que se base en resultados, donde una vez que todas las competencias requeridas se han alcanzado y evaluado, esto se traducirá en el aprendiz capacitándose. El tiempo ya no se convierte en la constante, y la variante será la adquisición de competencias por parte del aprendiz.

La formación es en el lugar de trabajo y fuera de las instalaciones. La capacitación en el lugar de trabajo constituye aproximadamente el 80% de la formación. La formación fuera de las instalaciones es brindada por un proveedor de capacitación. La teoría se complementa con la práctica de taller o laboratorio. Formación a tiempo parcial se ofrece a través de programas de noche o de día libre. Aproximadamente el 20% de la duración de la formación se realiza fuera de las instalaciones.

Para la formación de aprendices (nivel 2), los siguientes prestadores públicos brindan la capacitación: centros de NESG; centros de MIC/NSDP; Centro Vocacional del Gobierno; escuelas superiores integrales; YTEPP; TTHTI; Campamentos de la Juventud; centros comerciales.

Para la formación de Aprendizaje Avanzado (nivel 3), se utilizan los siguientes proveedores públicos: centros de MIC/NSDP; UTT; TTHTI; NESG.

Para la formación profesional de aprendizaje (niveles 4 y 5), se utilizan los siguientes prestadores públicos: la Universidad de Trinidad y Tobago (UTT) y la Universidad de las Indias Occidentales (UWI).

El plan de estudios del Programa de Formación de Aprendizaje es holístico en su diseño y se ocupa de las necesidades tanto de la industria como del empleador y el aprendiz. Está basado en competencias y se compone de módulos que incorporan diversas habilidades necesarias para el trabajo.

Las competencias técnico-profesionales son el núcleo del plan de estudios y se basarán en las normas nacionales ocupacionales.

Para obtener la certificación, los aprendices deben realizar una evaluación. Las estrategias de evaluación de las calificaciones implican el uso de una serie de enfoques:

- Evaluación basada en el trabajo
- Evaluación basada en la institución (simulada)
- Evaluación de aprendizaje previo y reconocimiento
- Evaluación de proveedores

Al completar satisfactoriamente el programa, y habiendo cumplido los requisitos para la certificación, los aprendices reciben el TTNVQ en el nivel adecuado.

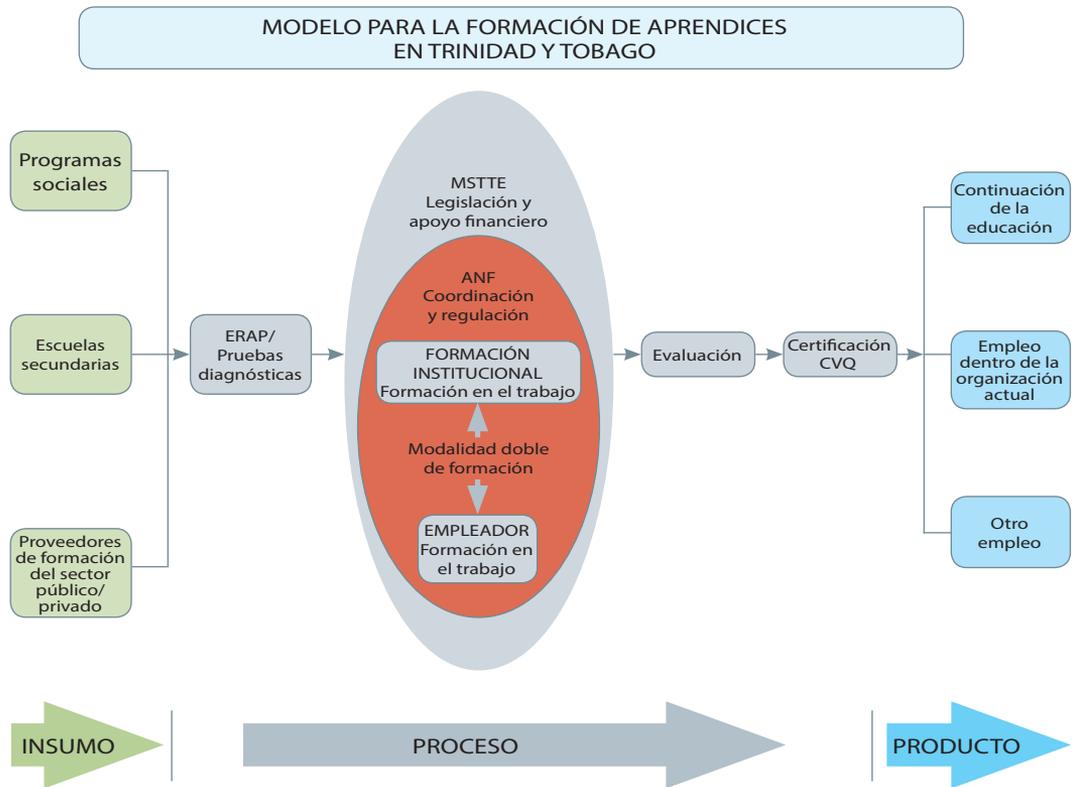
Sistema de aseguramiento de la calidad

La NTA administra un sistema de aseguramiento de la calidad para confirmar que el programa de aprendizaje esté en consonancia con la norma de aseguramiento de la calidad requerida. Dicho sistema se constituye de acuerdo con el sistema de adjudicación de las TTNVQ/CVQ y contempla: formación de formadores, evaluadores y verificadores; seguimiento del programa y verificación; Sistema de Gestión de la Información (MIS) (Registro TVET) que incluye el registro de los empleadores y las instituciones aprobadas, el registro de los aprendices, el registro de formadores, evaluadores y verificadores, la evaluación del desempeño de los aprendices a efectos de certificación, y el registro de los certificados de los aprendices.

Estructura

La arquitectura integral del Sistema Nacional de Aprendizaje se muestra en el Cuadro 16.

Cuadro 16 – Modelo del Sistema Nacional de Aprendizaje



Este nuevo sistema de aprendizaje representa un alejamiento de los enfoques tradicionales. Dos de sus características destacadas son:

- Su flexibilidad, que hace que sea adaptable para programas correctivos y preventivos
- El reconocimiento y la aceptación por parte de Calificaciones Profesionales Nacionales de Trinidad y Tobago (TTNVQ)/Calificación Profesional del Caribe (CVQ).

El cuadro 17 está compuesto por los programas de transición de la escuela al trabajo de Trinidad y Tobago, durante períodos de tiempo variables.

Cuadro 17 – Programas de transición de la escuela al trabajo de Trinidad y Tobago

Programa	Participantes	Duración
Programas públicos		
1. Programa Nacional de Aprendizaje (PNA)	Pendiente	Pendiente
2. Programa de formación en el lugar de trabajo (OJT)	60.000	2002-2010
3. Programa de la Alianza por el Empleo y la Formación de los Jóvenes (YTEPP)	180.000	1988-2014
4. Programa de Aprendizaje en Agricultura para Jóvenes (YAPA)	341	2010-2011
5. Programa de Formación en Competencias No Tradicionales para Mujeres	190	2011-2012
6. Programa Youthbuild de Tobago	No corresponde	No corresponde
7. Programa de Formación de Aprendizaje y Reorientación para Jóvenes a cargo de las Fuerzas Armadas (MYPART)	117	2007-2010
8. Cuerpo Civil de Conservación de Trinidad y Tobago, Programa especializado para jóvenes	No corresponde	No corresponde
Programas público-privados		
1. Metal Industries Company Limited (MIC)	No corresponde	No corresponde
2. Programa Multisectorial de Formación en Competencias (MuST) -	20.000	2002-2014
3. Programa de Ayuda en la Preparación para el Empleo (HYPE) (en MIC)	560	2010
4. NESG	122.534	1997-2014

3.10 Adscripción institucional y vinculación del aprendizaje al marco normativo (para el caso de Colombia, Costa Rica y Perú)

En todos los países analizados, los sistemas de aprendizaje responden a un marco normativo.

Como se analizó en el apartado correspondiente, los tipos de marcos legislativos y administrativos y la armonización nacional de los instrumentos regionales varían en cada país y entre estados. A veces los sistemas de aprendizaje son responsabilidad de ministerios, otras veces pueden ser responsabilidad de diversas instituciones.

En el caso colombiano, el aprendizaje es dirigido por dos sectores administrativos: Educación y Trabajo.

El Ministerio de Educación y las entidades adscritas al mismo, orientan y dirigen la formulación de políticas, planes, programas y proyectos para el adecuado desarrollo de la educación, formulan políticas y estrategias destinadas a asegurar la calidad de la educación en todos sus niveles, entre otros asuntos (Presidencia de la República, 2009).

El Ministerio de Trabajo, superintendencias y demás entidades, se encargan de formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes.

La prestación del servicio de educación es implementada por instituciones públicas y privadas autorizadas por el Estado para tales efectos, y cumpliendo con términos específicos de calidad.

Según se señala en el documento elaborado por Ligia Yolima Carrero Monroy, en Costa Rica existe un vínculo del aprendizaje con el marco normativo desde el momento en que se cumple con lo que establecen las normas que regulan el aprendizaje, la educación y las relaciones laborales. Las normas de distinto tipo que regulan las relaciones laborales establecen los parámetros dentro de los cuales debe funcionar la estructura del aprendizaje.

El vínculo entre aprendizaje y marco normativo tiene las siguientes características: la obligación de instituciones, empresas y organizaciones de cumplir con la normativa vigente que regula el aprendizaje; la normativa vigente aporta legitimidad a la práctica de las instituciones vinculadas al aprendizaje y un marco regulador para las empresas; la normativa establece el marco de obligaciones, deberes y derechos de las instituciones capacitadoras, de las empresas, de las organizaciones y de los beneficiarios (estudiantes, aprendices); la normativa establece fuentes de financiamiento a las instituciones educativas y de formación técnica; la normativa vigente no garantiza la calidad de los servicios brindados por las instituciones ni tampoco la vigilancia de los mismos, aunque sí establece vigilancia sobre los empresarios contratantes; la normativa tampoco garantiza la coordinación y relación adecuada entre instituciones proporcionadoras de capacitación y empresas, ni al interior de las instituciones mencionadas; la fortaleza del marco normativo del país puede ser un indicador de que la debilidad de los sistemas de aprendizaje está en el proceso de implementación y no en la ausencia o escasez de normativas, reglamentaciones e indicaciones claras sobre los derechos, deberes, competencias y obligaciones de las instituciones, de los empleadores y de los trabajadores.

En el SENATI del caso peruano, encontramos procesos de descentralización. Los procesos de dirección están a cargo del Consejo Nacional, a nivel nacional; de los consejos zonales, a nivel zonal; y de la Dirección Nacional.

Los procesos operativos están a cargo de las direcciones zonales, para lo cual cuentan con centros de formación profesional, unidades de capacitación profesional, unidades móviles y otras formas multimediales de capacitación.

Los procesos de soporte están a cargo de las gerencias especializadas, coordinaciones nacionales y órganos de control.

3.11 Diseño curricular (para el caso de Chile, Costa Rica y Perú)

Como se señaló más arriba, la EMTP chilena tiene una duración de cuatro años con formación general los primeros dos años, y formación diferenciada los últimos dos. En conjunto, dicha formación permite la preparación para el mundo laboral así como la continuidad educativa, tanto en el ámbito de la capacitación laboral como en la educación superior técnico profesional o académica. Se trata de una opción que permite al estudiante capacitarse en una especialidad técnica para acceder a un empleo, que lo prepara para el acceso al mismo. De esta manera, la ETMP tiene como objetivos permitir a los estudiantes capacitarse en una especialidad técnica, optimizar las posibilidades de acceso al trabajo digno, y continuar con estudios superiores de nivel terciario.

En algunos países como Chile, luego de la finalización los aprendices siguen en sus empresas y en otros no. También se observan variaciones en la continuidad de la formación vinculada al sistema de aprendizaje, o a través de calificaciones fuera del trabajo.

En Chile, así como en el resto de los países, se señala la importancia de la educación permanente. Se entiende que para lograr un aprendizaje de calidad, se debe tener en cuenta la formación a lo largo de la vida. El proceso de formación y de desarrollo de competencias se da durante todo el ciclo de vida. El aprendizaje permanente brinda la posibilidad de que las personas actualicen sus conocimientos y competencias, de forma tal de lograr acompañar los cambios propios del mercado de trabajo, así como los que impactan en éste.

En este sentido, los perfiles de egreso de la EMTP cuentan con itinerarios desde la perspectiva de la formación técnica. De esta manera, la mayoría de las especialidades poseen continuidad en la oferta de formación para técnicos de nivel superior, tanto en los Centros de Formación Técnica (CFT) como en los Institutos Profesionales (IP) del país.

Como ya se señaló anteriormente, en Chile, la EMTP se encuentra organizada en 15 sectores económicos, 34 especialidades y 17 menciones. Cada una de las especialidades cuenta con un conjunto de objetivos de aprendizaje que se espera sea logrado al concluir la formación. Los perfiles de egreso para la EMTP chilena no corresponden a un perfil ocupacional, sino que se trata de *“un delineamiento de competencias que preparan para iniciar una vida de trabajo y que se espera domine un estudiante al egresar de la EMTP”*.

Si se consideran los perfiles de egreso de la EMTP chilena de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, se distinguen dos categorías: competencias técnicas específicas para la especialidad o mención, y competencias de carácter general para el mundo laboral.

Respecto a la ESTP, los títulos de la Educación Superior Técnico Profesional son otorgados luego de cursar un programa de estudios de una duración mínima de 1.600 horas de clases (corresponde a cuatro semestres).

Por su parte, el diseño curricular y la oferta curricular del aprendizaje en Costa Rica es la oferta que brinda el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y los colegios técnicos del sistema educativo costarricense.

El SENATI peruano siempre resaltó la importancia de tomar en consideración las necesidades productivas locales para implementar su oferta de capacitación, lo que también queda señalado cuando observamos el esfuerzo para el proceso de descentralización que implementó y continúa implementando. Asimismo, el SENATI orienta la capacitación y formación a las demandas de empleo y ocupaciones de cada departamento y/o región. Esto se refleja claramente en el documento sobre Perú, donde se señala que: “En la exposición de motivos del anteproyecto de ley de creación del SENATI, se lee: “Factor preponderante en los debates que han tenido lugar al redactar este anteproyecto de ley, ha sido la necesidad de crear una institución que, sin perjuicio de la indispensable orientación técnica uniforme, goce de un gran margen de iniciativa que le permita adaptarse con facilidad a los fluctuantes requerimientos del desarrollo industrial. Se trata, pues, de un organismo dinámico en esencia, que actuará y progresará paralelamente a la evolución del país, sin peligro de un anquilosamiento determinado por pautas rígidas e infranqueables que pudieran perturbar su normal desenvolvimiento de acuerdo con la realidad económica y social de cada momento”.

En el mismo documento se señala que para la configuración del modelo pedagógico actual del SENATI, se han efectuado cambios en función de una realidad económica, social y cultural caracterizada por un cambio permanente; una profunda revolución científica y tecnológica; la globalización de los fenómenos económicos, sociales, culturales y políticos; una aplicación intensiva de los conocimientos científicos y tecnológicos a la producción industrial; y el incremento constante de la productividad y la competitividad de las actividades económicas, con la aplicación de innovaciones tecnológicas desarrolladas en la investigación sistemática.

Las actividades de formación profesional del SENATI están organizadas en forma de programas educativos de nivel postsecundario, por lo que para acceder a la misma se necesita tener la secundaria aprobada.

El SENATI es una institución de formación profesional que como se verá a continuación, define sus objetivos, cometidos y funcionamiento de manera conjunta con los empleadores, además de contar con apoyo económico por parte de las empresas. Además de estos factores, que se consideran necesarios para lograr la eficiencia institucional, el SENATI ha aplicado el enfoque de formación profesional en base a competencias, del método de proyectos de enseñanza-aprendizaje con estrategias investigativas y la generalización del aprendizaje dual SENATI-Empresa (aprendizaje dual y formación dual).

El objetivo educativo de los programas de formación es generar e incentivar capacidades y competencias profesionales para el desarrollo competente de las tareas productivas de determinados empleos u ocupaciones. De esta manera, los objetivos educativos de los programas de formación profesional del SENATI se expresan en términos de capacidades específicas o competencias. El modelo pedagógico del SENATI se caracteriza por aplicar la formación profesional basada en competencias y por basarse en el aprendizaje, antes que en la enseñanza.

En el SENATI se utiliza la siguiente clasificación de competencias: técnicas, metódicas, personales y sociales. Se entiende que la realización de las tareas de un puesto de trabajo o de una ocupación requiere de la aplicación de todo un perfil de competencias que involucra de forma simultánea a esos cuatro tipos de competencias.

Según se señala en el documento sobre Perú, “las experiencias de aprendizaje para el desarrollo de competencias para el trabajo en el SENATI implican una apelación integral a la persona, sin separar el pensamiento de la acción, ni separar la teoría de la práctica. El ser humano responde ante una situación de aprendizaje en forma activa y de un modo unitario y global, involucrando todas sus dimensiones: orgánicas, psíquicas y sociales, y poniendo en juego sus necesidades, sus intereses, sus motivaciones, sus expectativas, sus conocimientos, sus valores, sus ideales, etc., en interacción con las condiciones de la situación de trabajo”.

Además, en el SENATI se intenta que la participación del estudiante sea en una formación lo más realista posible. Para esto, se implementa la formación en empresas y en centros de aprendizaje (formación dual). La tarea es tomada como base para la definición de los contenidos formativos (diseños curriculares, contenidos formativos). Así, los programas curriculares del SENATI están diseñados en función de las tareas reales de los puestos de trabajo.

El SENATI aplica el método de proyectos de enseñanza-aprendizaje que se caracteriza por su afinidad con situaciones reales, por la relevancia dada o la práctica, por su enfoque orientado a los participantes,

por su enfoque orientado al producto, por su enfoque orientado a la acción, por ser un aprendizaje holístico-integral, por permitir la auto-organización colectiva, por incentivar la realización colectiva, y por su carácter interdisciplinario.

La metodología básica del SENATI es la de “Aprender haciendo”. La metodología de enseñanza-aprendizaje que se implementó es un método de cuatro pasos: 1) motivación; 2) desarrollo demostrativo; 3) aplicación por el participante; y 4) evaluación-verificación de lo aprendido. Este método se basa en estrategias imitativas que permiten una asimilación por repetición.

El SENATI apunta a la formación dual, que es una modalidad de formación profesional sistemática, caracterizada por promover el desarrollo de las capacidades específicas o competencias mediante el aprendizaje, integral y globalizado, de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores pertinentes para el desempeño de determinadas ocupaciones profesionales, en un periodo definido, alternando actividades en un centro de formación profesional del SENATI con actividades de formación práctica en talleres, laboratorios e instalaciones productivas de empresas colaboradoras, aportantes o no aportantes al SENATI.

Las personas que participan de la formación dual tienen la condición de estudiantes y dependen de los centros de formación profesional del SENATI, los cuales organizan y administran los programas de formación en cooperación con empresas colaboradoras. El aprendizaje dual se aplica en todos los programas de formación profesional de la institución.

Las ventajas del sistema dual identificadas son las siguientes: forma a los nuevos trabajadores con los conocimientos y capacidades correspondientes a los puestos de trabajo; permite el ahorro de los costos de la búsqueda de operarios y técnicos calificados en el mercado laboral, así como de los costos de la inducción a la empresa y de la adecuación al puesto de trabajo; identifica al trabajador con la cultura organizacional y productiva de la empresa, reduciendo la rotación de personal calificado; genera un clima de innovación y aprendizaje permanente, desarrollando el capital intelectual de la empresa.

Según se señala en el documento sobre Perú, se adaptó el sistema dual alemán a la realidad económica, tecnológica, social y cultural del país.

El SENATI cuenta con tres modalidades formativas: a) períodos en centros de aprendizaje alternados con períodos en la empresa; b) períodos continuos en centros de aprendizaje acondicionados apropiadamente para las ocupaciones específicas que así lo requieran; y c) períodos continuos en la empresa, con días intercalados de asistencia a centros de aprendizaje. La modalidad c) era la más cercana al sistema dual alemán.

El SENATI ofrece programas de formación profesional para el desempeño competente de ocupaciones de tres niveles o grados de calificación profesional: Nivel Técnico Operativo, Nivel Profesional Técnico y Nivel Profesional Tecnólogo.

Las carreras de profesionalización del SENATI, para los tres niveles, son aprobadas por el Consejo Nacional de la institución y son ordenadas, por niveles de calificación y familias ocupacionales, en el Catálogo de Carreras de Profesionalización del SENATI, el que se registra las opciones ocupacionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, así como los correspondientes perfiles de competencias, la duración de la carrera, el número de créditos y las certificaciones y titulaciones que correspondan. La finalidad del catálogo es facilitar la adecuación de la formación profesional a los requerimientos del sistema

productivo, vinculando las ofertas de profesionalización a las características y demandas del sistema productivo.

Los programas de estudio en el SENATI están organizados por módulos educativos distribuidos en semestres académicos. La duración de cada módulo educativo está en función de la complejidad de los objetivos y contenidos de aprendizaje. El esquema operativo considera actividades formativas en centros de formación profesional y actividades formativas en instalaciones productivas de las empresas. La duración de estas actividades se establece de acuerdo a las exigencias de la carrera de formación profesional. Las actividades formativas también comprenden tiempos predeterminados para los seminarios de complementación práctica en centros de formación profesional, así como tiempos predeterminados para la realización de los proyectos de innovación y mejora y para las evaluaciones.

El logro del objetivo educativo conduce a la obtención de un título de formación profesional. Para obtenerlo, los estudiantes, durante los dos últimos semestres de su formación, con la orientación del instructor asesor, realizarán un proyecto de innovación y/o mejora en la empresa en que realizan su aprendizaje práctico, el cual debe ser evaluado y aprobado por el representante de la empresa.

El SENATI es el encargado de expedir el certificado o título en el que consta que una persona ha culminado con éxito un periodo de estudio y que permite, a su titular, ejercer una ocupación profesional establecida. El SENATI está facultado para otorgar título a nombre de la Nación a los egresados de sus programas de formación profesional.

Es importante señalar que al inicio, en el SENATI no existía personal docente con los conocimientos y capacidades prácticas adecuadas. La función fundamental del profesor del sistema académico tradicional dedicado a la formación profesional era enseñar informaciones teóricas de una determinada disciplina del saber humano, en el salón de clases. La función del profesor del sistema académico tradicional es entonces enseñar sin llegar a la aplicación práctica, la que se hacía después de aprobar el programa académico. Los primeros instructores del SENATI no tenían conocimientos ni capacidades prácticas adecuadas. Para distinguirlo del profesor del sistema académico tradicional, al profesor del SENATI se lo denomina "instructor". Según se señala en el documento sobre Perú, "en la aplicación del método de enseñanza-aprendizaje, que es un aprendizaje por investigación o por solución de problemas nuevos, el instructor no sólo es un transmisor de saberes conocidos, sino también tiene que ser un investigador de nuevos conocimientos, porque su función principal es facilitar el aprendizaje por investigación. La función principal del instructor es hacer que los aprendices aprendan a aprender por ellos mismos. Es el facilitador del aprendizaje, con roles a cumplir en cada uno de los seis pasos del método de proyectos de enseñanza-aprendizaje".

En Perú, desde 1999 se aplica el modelo de aseguramiento de la calidad mediante procesos de certificación de sus principales sistemas de gestión, hasta llegar a un Sistema Integrado de Gestión, que incluye la certificación con las normas ISO 9001 de Gestión de la calidad, ISO 14001 de Gestión Ambiental y OHSAS de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional.

La certificación tiene alcance nacional, incluyendo a todas las zonales y cubriendo los procesos de: Formación y Capacitación; Diseño de Programas y Cursos para la Formación y Capacitación; Ensayos Textiles para la sede Lima-Callao (acreditado además bajo la norma ISO 17025).

La aplicación de los procesos de certificación garantiza que los aprendices sean formados en un contexto certificado y que los currículos de estudios tienen incorporados principios y prácticas propios de las certificaciones.

3.12 Financiamiento (para el caso de Colombia, Costa Rica y Perú)

Los regímenes de financiación pueden variar entre países y entre regiones dentro de los países. El financiamiento puede ser por parte del gobierno, es decir, el gobierno puede pagar total o parcialmente la capacitación “fuera del trabajo”, o puede ser responsabilidad de gobiernos y empresas, o de gobiernos, empresas y sindicatos. También hay proyectos a nivel mundial que sugieren que las personas mayores de 25 años paguen sus capacitaciones (por ejemplo, en Inglaterra).

En el caso colombiano, para el financiamiento de la educación, se acude al Sistema General de Participaciones, el que dispone de una partida destinada específicamente a este sector, que se denomina “participación para educación”.

El financiamiento de la educación técnica y del INA en Costa Rica está contemplado y establecido por ley. En el documento elaborado por Isidora Chacón, se establece que “los costos financieros enfrentados por las empresas al brindar formación práctica a las personas aprendices corren por cuenta de ellas mismas, al disponer para el efecto el uso de su infraestructura, maquinaria y equipo en un proceso en que el aprendiz aporta el trabajo generado y adquiere capacidades prácticas. También las municipalidades utilizan los recursos regulares para la atención de las ventanillas de intermediación de empleo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene una estimación presupuestaria de 43.105,7 millones de colones para el período 2015-2018 en lo referido al programa Empléate (punto 3.3 del informe) provenientes del presupuesto de FODESAF” (Chacón, I., 2015).

En el caso del SENATI peruano, el sector empresarial participa del financiamiento del funcionamiento del mismo, a través de una contribución económica mensual equivalente al 0,75% del monto de las planillas de las empresas con más de 20 trabajadores al año. El aporte económico no solo sirvió y sirve para solventar el funcionamiento del SENATI, sino que además sirvió para solventar la ley de creación del SENATI y como capital semilla. En la actualidad, el aporte por contribuciones significa el 30% del presupuesto de ingresos.

3.13 Obligatoriedad/incentivos a las empresas, alianzas estratégicas (para el caso de Chile, Costa Rica, México y Perú)

Pueden existir distintos tipos de incentivos para que los empleadores participen de los sistemas de aprendizaje. Estos incentivos son de diferentes tipos en cada país. En algunos países los empleadores reciben incentivos por parte de las autoridades públicas, en forma de exenciones de impuestos, pagos por cada aprendiz reclutado, pago de la seguridad social, prima de reclutamiento e indemnización de formación, dependiendo del tamaño de la empresa o del área particular de habilidad. También pueden recibir financiación pública que cubre parte de la enseñanza y capacitación, créditos fiscales, bonos, subsidios para los salarios de los aprendices, entre otras modalidades. El pago de incentivos y concesiones lo hace el Estado nacional o los gobiernos locales.

Otra forma de incentivar a las empresas es mediante la concreción de alianzas estratégicas con las mismas. Los niveles de participación de empresas en los sistemas de aprendizaje varían entre los países así como al interior de estos.

En el caso del SENCE chileno, el Estado ofrece un incentivo tributario a las empresas para la capacitación de personal. Como se señaló más arriba, el SENCE es el encargado de administrar dicho incentivo. No existe obligación de participación por parte de las empresas, pero sí un incentivo tributario para su participación.

En el caso de Costa Rica, no es obligatoria la participación de las empresas en los sistemas de aprendizaje. Se identifican algunos beneficios para las empresas participantes del aprendizaje: señalar las necesidades de recursos humanos y que las mismas sean tomadas en cuenta por los organismos de formación y capacitación; la posibilidad de establecer alianzas con los formadores; la posibilidad de que un aprendiz resulte beneficioso para la empresa; mejor posicionamiento de las empresas en las localidades debido al aspecto de responsabilidad social que integrarse a los procesos de aprendizaje puede acarrear; garantía sobre la formación y capacitación de los aprendices que reciben para el desempeño de tareas laborales.

Es importante señalar que en el caso mexicano, desde el año 2007 se promovió una estrategia de vinculación de las Instituciones de Educación Superior (IES) con el sector productivo del país. Entre las acciones¹⁵ desarrolladas se encuentran: las Encuestas Nacionales de Vinculación Instituciones de Educación Superior-Sector Productivo (ENAVI); y la Encuesta Nacional Dirigida a Empresas (ENAVES).

Con el fin de disponer de información actualizada y confiable sobre cómo interactúan las IES con gobiernos e industrias, la Subsecretaría de Educación Superior (SES) de la SEP encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) la realización del estudio “La Planta Productiva y su Vinculación con las Instituciones de Educación Superior”, en el marco del cual se llevó a cabo la ENAVI.

Buscó recabar información estadística objetiva y confiable para diagnosticar las capacidades institucionales de vinculación de las IES; identificar las estrategias y prácticas que llevan a cabo las empresas para vincularse con las instituciones de educación superior y describir las percepciones de los directivos de IES y empresas sobre las prácticas de vinculación desarrolladas en el país. Esto permitió dar elementos para un diagnóstico a fin de conocer las problemáticas y las fortalezas que existen entre estos dos actores.

Para identificar la percepción, las necesidades, las fortalezas y debilidades que encuentran las empresas para vincularse con las universidades se realizó también la Encuesta Nacional a Empleadores (ENAVES).

Las principales conclusiones de ambas fueron¹⁶:

- La disponibilidad de recursos y costos de proyectos dificulta la participación de las IES y las empresas en la vinculación.
- La falta de canales de comunicación con las IES genera que las empresas desconozcan la oferta de servicios y programas, y por tanto las posibilidades de vinculación.

15 http://www.foroconsultivo.org.mx/innovacion.gaceta/index.php?option=com_content&view=article&id=104:la-estrategia-de-vinculacion-de-la-subsecretaria-de-educacion-publica&catid=81:columna-invitada

16 Para mayor información, se sugiere consultar: <http://www3.diputados.gob.mx>

- La incompatibilidad de tiempos en cuanto a calendario de actividades resulta un obstáculo importante para realizar vinculación.
- El perfil de los estudiantes muchas veces no está acorde con las necesidades de las empresas.
- Los recursos públicos disponibles para el desarrollo de actividades de vinculación son escasos o en su caso se desconocen.
- Las principales modalidades de vinculación no se concentran en aquellas dirigidas al desarrollo de tecnología, actividades de innovación o creación de empresas, más bien a educación continua y prácticas estudiantiles.
- La vinculación no se encuentra entre los principales objetivos de las IES ni de las empresas.

Modalidades de vinculación

1) Consejos Institucionales de Vinculación

Una modalidad de vinculación entre las IES y el sector productivo del país la constituyen los Consejos Institucionales de Vinculación (CIV) en las Instituciones de Educación Superior.

Con el propósito de contar con estructuras claras de interlocución con las empresas y la reorientación de la oferta académica, la Secretaría de Educación Pública impulsa que las instituciones de educación superior cuenten con CIV para fortalecerlas en su capacidad de vinculación. Al inicio de la estrategia (febrero de 2008), se contaba con 149 CIV, es decir, tan sólo 38% del total de IES pertenecientes al Sistema de Educación Superior Tecnológico contaban con esta estructura para promover localmente las actividades de vinculación con el sector productivo.

Para 2010 existían más de 300 CIV en las IES pertenecientes al sistema, es decir, casi nueve de cada 10 IES lograron desarrollar estos esquemas de diálogo y articulación local.

2) Consejos Estatales de Vinculación (CEV)

Como parte de los compromisos adquiridos en el Consejo Nacional de Autoridades Educativas (CONAEDU), se impulsa la creación de los CEV, que pretenden ser un eje articulador que ponga en la misma mesa a autoridades estatales y locales de los sectores educativo, privado y gubernamental, con la finalidad de consensuar acciones que permitan una mayor pertinencia educativa, facilitar condiciones para la inserción laboral de los profesionales, así como el impulso de la competitividad y productividad de las empresas.

En 2010, 13 Estados contaban ya con un CEV.

3) Alianzas estratégicas con los actores involucrados en la materia

El 10 febrero de 2007, la SEP constituyó la Fundación Educación Superior-Empresa, con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), así como con otras instancias

gubernamentales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología¹⁷.

La Fundación Educación Superior-Empresa es una asociación civil sin fines de lucro que unifica los esfuerzos entre universidad-sector productivo-gobierno; con un criterio de beneficio para todos, lo que conlleva a utilizar óptimamente los conocimientos de la universidad, los recursos económicos que aporta el gobierno para la vinculación y la participación responsable del sector productivo.

Su principal objetivo es propiciar la interrelación entre los sectores educativo, productivo y gubernamental, a través de programas, proyectos y servicios que impulsen el desarrollo del sector productivo, fortalezcan la formación profesional y favorezcan la empleabilidad de los egresados.

4) Red de incubadoras

La Secretaría de Educación Pública impulsa la red de incubadoras en las universidades tecnológicas, la cual está integrada por 59 centros en 26 estados de la República y cuenta con un modelo propio reconocido por la Secretaría de Economía desde 2006.

Del total de proyectos atendidos por la red, actualmente hay 909 en proceso de incubación (73%) y se han graduado 334 empresas (27%). No obstante, el impacto en el empleo es relativo, ya que tomando en cuenta todos los proyectos atendidos se han creado 2.235 puestos de trabajo directos.

Adicionalmente, se impulsa el nuevo modelo de incubación de los institutos tecnológicos y durante este año se contempla formalizar la creación de 20 incubadoras en este subsistema.

5) Congreso Nacional de Vinculación / Conformación del Comité Directivo de Vinculación

La Secretaría de Educación Pública, en coordinación con el Foro Consultivo Científico y Tecnológico y la Confederación de Cámaras de Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, organizan el Congreso Nacional de Vinculación, con el objetivo es identificar las dificultades que impiden que los sectores productivo y educativo logren establecer compromisos y alianzas estratégicas de beneficio mutuo, así como la de proponer acciones para impulsar la vinculación como una oportunidad de crecimiento para las empresas.

Una de las principales actividades del congreso de 2008 fue conformar el Comité Directivo de Vinculación, integrado por las instituciones involucradas en los diversos aspectos de este tema, cuya misión sería definir prioridades de acción, diseñar estrategias, construir y realizar el seguimiento de acuerdos, en primera instancia de los que derivaran de la realización de ese encuentro, con el fin de avanzar hacia una articulación efectiva entre el quehacer de las instituciones educativas y el del sector productivo.

En el caso peruano, las empresas participan directamente de la formación de los estudiantes como empresas colaboradoras, de acuerdo a lo señalado antes sobre la formación dual y aprendizaje dual propio del SENATI. Es muy valiosa la facilitación del acceso a las instalaciones productivas para

¹⁷ En el año 2007 la ANUIES llevó a cabo un estudio para diagnosticar la situación específica de la vinculación; entre sus resultados arrojó la necesidad de contar con un organismo intermedio que facilitara y articulara las acciones que sobre este tema llevan a cabo las IES, el gobierno y el sector empresarial; como respuesta a esta necesidad, la ANUIES gestionó ante el Congreso de la Unión la creación de una fundación que apoyara en estos aspectos entendiendo desde el interior de las IES las posibilidades, alcances y retos de este organismo intermedio que fue constituido como una asociación civil en diciembre de 2008. Para mayor información se sugiere consultar <http://www.fese.org.mx/nav/quien.php>.

el aprendizaje práctico de los estudiantes del SENATI que esta alianza con empresas colaboradoras significa.

Además, en el caso peruano, los empleadores participan de diversas formas de la gestión institucional del SENATI. La participación del sector empleador en los procesos de dirección se da en el Consejo Nacional y en los Consejos Zonales.

Según se señala en el documento sobre Perú: “El Consejo Nacional del SENATI es el máximo órgano de gobierno, dirección y control de la institución, que toma decisiones en forma corporativa. Para un funcionamiento descentralizado, el SENATI divide el territorio nacional en administraciones zonales; cada administración zonal tiene un Consejo Zonal conformado por entre cinco y nueve empresarios industriales representativos del entorno, a quienes los designa el Consejo Nacional a propuesta de los gremios empresariales de la zona, por un período de dos años. Los Consejos Zonales son los órganos encargados de ejercer la dirección, en el ámbito de su jurisdicción, por delegación del Consejo Nacional, de conformidad con las políticas, plan operativo y presupuesto de la institución, aprobados por el Consejo Nacional. Una precisión importante es que las políticas, planes operativos y presupuestos que aprueba el Consejo Nacional son a propuesta de los Consejos Zonales. Una vez aprobados, la supervisión, control y evaluación de los mismos está a cargo de los Consejos Zonales”.

Además, como se señaló en el punto correspondiente, el sector empresarial participa a través de una contribución económica mensual, destinada al funcionamiento del SENATI.

La participación del sector empresarial en los procesos operativos se da a través de las Comisiones Consultivas de Empleadores, que tienen una función de enlace entre los programas de formación profesional y los requerimientos de calificación de los puestos de producción. Las Comisiones Consultivas de Empleadores son órganos que tienen por objeto asesorar al Consejo Nacional y/o a los Consejos Zonales en la elaboración de programas educativos orientados a atender las necesidades de formación y capacitación de las diferentes ramas de la actividad industrial y de los servicios de instalación, reparación y mantenimiento realizados en las demás actividades económicas.

Las Comisiones Consultivas de Empleadores intervienen en todas las fases del diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de la actividad de formación profesional, comenzando en la determinación de necesidades de formación y terminando en el seguimiento a la inserción laboral de los egresados.

La participación de los representantes del sector productivo en el sistema de formación profesional peruano parece ser fuerte y constante por parte de los empleadores, pero no así por parte de los trabajadores o sindicatos.

Vemos que la actividad del SENATI se define con la participación activa de los empleadores a través de las Comisiones Consultivas de Empleadores y de las empresas de aprendizaje práctico.

Los procesos de dirección, la definición de las políticas de formación profesional, la estructura operativa, organizativas y la aprobación del presupuesto del SENATI están a cargo del Consejo Nacional del SENATI, con el apoyo de los Consejos Zonales que están formados por representantes de las empresas de la zona.

La implementación de las políticas y del resto de las decisiones del Consejo Nacional del SENATI, y la normativa correspondiente, están a cargo de la Dirección Nacional, de las Gerencias y de las Direcciones Zonales del SENATI.

3.14 Apoyos al beneficiario de los procesos de aprendizaje (para el caso de Costa Rica y México)

El pago o no a los estudiantes y el financiamiento de las capacitaciones varía en cada país. Hay una tipología de la situación laboral de los aprendices o estudiantes: aprendices pagos como empleados, aprendices pagos pero no como empleados formales, subsidio. En el caso de que el aprendiz reciba un pago, el salario puede variar entre ocupaciones. Hay países que cuentan con otros servicios pagos (beneficios sociales): además del pago, el gobierno puede financiar transporte, alimentación, viáticos, etc. En algunos países, se pagan incentivos a los aprendices para mantener y terminar las capacitaciones.

El apoyo a los beneficiarios puede ser de diferente tipo y provenir de diversas fuentes, de forma tal de aumentar las posibilidades de completar el aprendizaje, y de ayudar a asegurar que el nivel de habilidad alcanzado al final del aprendizaje es el más alto posible. El sistema dual, en el que el aprendiz recibe capacitación de un proveedor de capacitación externo además de por parte del empleador, ayuda en ambos respectos. La formación externa no solo amplía las perspectivas y el conjunto de habilidades del aprendiz, sino que además proporciona al aprendiz un grupo paritario y otros expertos como apoyo.

Otra modalidad de apoyo puede ser proporcionar un tutor referente pedagógico para cada aprendiz por parte del proveedor de capacitación; o proveer maestros aprendices en grandes compañías; o proveer un comité a partir de un grupo de empleadores, cámaras y demás. Estos modelos están basados en la idea de que los aprendices son jóvenes que necesitan asistencia para la vida trabajadora y para la socialización en la capacitación, así como para el desarrollo de habilidades.

En el caso de Costa Rica, existe un sistema de becas y transferencias económicas condicionales que se brinda a los estudiantes para su formación o capacitación, para su alimentación, transporte, etc. Además de estas becas suministradas por el INA, los estudiantes de formación técnica en Costa Rica pueden solicitar becas al Fondo Nacional de Becas (FONABE) y al Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). Según se señala en el documento elaborado por Isidora Chacón, en el año 2013 se entregaron 19.805 becas en la educación técnica.

En el caso del INA, los recursos para las becas provienen del mismo instituto, y para el caso de estudiantes que reciben formación en el INA como parte del Programa Empléate, provienen de FODESAF (fondo de becas para educación preescolar y primaria para personas de escasos recursos).

En el caso mexicano, existen diversos apoyos a beneficiarios de la Educación Media Superior (EMS).

Debido a la deserción de los jóvenes de sus estudios de EMS, el gobierno federal ha procurado una variedad de opciones de becas para este tipo educativo.

Por un lado, existen becas para la EMS como mecanismos de vinculación de los subsistemas educativos con el mercado laboral. Las becas que están directamente relacionadas con el mundo laboral son las becas de formación educativa en y para el trabajo, en sus dos modalidades: becas salario, modalidad prácticas profesionales; y becas salario, modalidad educación dual. La primera es para que los jóvenes cuenten con un apoyo que les permita realizar prácticas profesionales en el sector público, privado o en alguna organización de la sociedad civil. Las becas consisten en un apoyo monetario de 1.500 pesos mensuales, hasta por cuatro meses; el pago es bimestral. Uno de los requisitos es estar realizando una práctica profesional con una duración no menor a 20 horas semanales en alguna institución del

sector público, privado o una organización de la sociedad civil, durante el tiempo establecido por la normatividad de cada IPEMS participante¹⁸.

La segunda modalidad son las becas salario: modalidad formación dual¹⁹. En esta se convoca a los alumnos del bachillerato tecnológico, profesional técnico o profesional técnico bachiller de Instituciones Públicas de Educación Media Superior (IPEMS) que cuenten con programas de formación dual impulsados por la SEP, a solicitar una beca de este programa.

Consiste en un apoyo monetario de 2.000 pesos mensuales, según la duración del programa de formación dual en el que esté inscrito el estudiante. En este modelo se presenta como uno de los requisitos contar con un convenio de aprendizaje, en el cual se establecen las bases de colaboración entre el plantel, la empresa, el alumno y el padre/madre o tutor (sólo en caso de que el alumno sea menor de edad), con lo que se involucra al sector productivo de manera directa.

Becas Capacita T

Respecto a esta beca, el gobierno es quien realiza un llamado para que los jóvenes se inscriban a uno de los cursos de capacitación para el trabajo con apoyo de una beca. Se puede solicitar si actualmente se cursa un paquete polifuncional en cualquier plantel del Centro de Capacitación para el Trabajo (CECATI). En este caso, los requisitos son: tener entre 15 y 29 años; contar con certificado de secundaria concluida; estar inscrito en un CECATI participante en el programa; estar inscrito en un curso que forme parte de un paquete polifuncional participante; tener CURP y correo electrónico vigente; llenar debidamente el formato de solicitud de beca a través de la Encuesta Socioeconómica de Estudiantes de Educación Media Superior (ENCSEEMS), disponible de forma permanente en el portal www.becasmediasuperior.sep.gob.mx; no haber concluido estudios de EMS ni contar con el certificado correspondiente; y haber abandonado sus estudios de EMS por un periodo mayor a seis meses.

Los montos de la beca son variables y van desde los 1.000, 1.250 y 1.500 pesos, dependiendo del tipo de paquete polifuncional que se elija. La beca se otorgará por un periodo máximo de cuatro meses.

Destacan los últimos dos requisitos enumerados: no haber concluido estudios de EMS ni contar con el certificado correspondiente y haber abandonado los estudios de EMS por un periodo mayor a seis meses. Esto da la idea de que es una opción para quienes se han alejado del bachillerato en cualquiera de sus modalidades y se les ofrece una alternativa escolarizada para incorporarse al mundo laboral, con un curso avalado por la SEP.

18 Anteriormente, en el caso de los Cetis y Dgetis, la Subsecretaría de Educación Media Superior operaba las becas de pasantía, un esquema donde el egresado recibe \$1.500 pesos al mes. Este recurso tiene participación privada que aporta \$830 si el egresado es mujer, y \$790 si es varón. El objetivo inicial fue brindar a la empresa personal calificado y al egresado o egresada, experiencia. Este programa evolucionó y actualmente se presenta con el nombre de *becas salario, modalidad prácticas profesionales*.

19 El Modelo de Educación Dual en México se abordará como experiencia innovadora en el capítulo IV por ser un programa que está siendo impulsado recientemente, basado en el modelo de educación dual alemán; cuenta con un plan de aprendizaje bien definido y orientado a cumplir con objetivos de competencias específicas en vinculación con las empresas participantes. Está siendo impulsado por la SEP, la cooperación del gobierno de Alemania, la iniciativa privada con participación de la COPARMEX y empresas alemanas.

Beca para emprendedores

Este apoyo está destinado a alumnos de bachillerato que cuentan con un plan emprendedor, que pertenecen al Centro de Emprendedores de Educación Media Superior y que están cursando la segunda fase del modelo. El monto asignado de la beca consiste en un apoyo monetario de 10.000 pesos otorgado en una sola exhibición. Dicho beneficio es considerado por el Plan Emprendedor del Modelo de Emprendedores para la Educación Media Superior (MEEMS), que deberá ser presentado en equipo de tres a cinco estudiantes. En el caso de esta beca, el alumno o alumna puede recibir algún otro tipo de apoyo económico y solo tiene que informarlo a su plantel.

El MEEMS²⁰ fue desarrollado específicamente para estudiantes del nivel medio superior y se basa en cuatro líneas de acción: formar competencias emprendedoras como liderazgo, creatividad, sentido de iniciativa, auto confianza, entre otros; generar ambientes emprendedores como la instalación de centros en planteles del SEMS en todo el país; vincular a los jóvenes con el ecosistema emprendedor a través de aliados como Impulsa, Ashoka y Angel Ventures; dar apoyo a los jóvenes para impulsar sus proyectos a través de becas económicas.

Algunos beneficios del modelo son: se adapta a todos los sistemas del nivel medio superior; está diseñado para impartirse en cualquier semestre; da las herramientas necesarias a los alumnos para incorporarse al campo laboral o para crear su propia empresa; orienta e impulsa a jóvenes que desean emprender; incentiva con becas a jóvenes que están emprendiendo proyectos como la creación de productos, servicios o iniciativas sociales.

Opera a través de la instalación de centros de emprendedores al interior de planteles del SEMS. En estos espacios físicos, que son acondicionados previamente, los operadores del MEEMS dotan a los alumnos de competencias de formación empresarial y los vinculan con el ecosistema emprendedor. Actualmente se han instalado 519 centros emprendedores en diferentes entidades de la república.

México también cuenta con apoyos a beneficiarios de la educación superior.

Existe una gran variedad de becas registradas que se otorgan en la educación superior²¹, como son: becas de capacitación; de servicio social; de excelencia; para la manutención de hijos de militares; de superación profesional; de movilidad internacional para licenciatura y Técnico Superior Universitario (TSU); de titulación; movilidad internacional a nivel posgrado; de vinculación; de movilidad nacional para licenciatura y TSU; de excelencia por contribución a su entorno; y de movilidad nacional a nivel posgrado. Sin embargo, de todas ellas las que realmente tienen relación con el sector productivo son las becas de vinculación y las de servicio social²².

Las becas de vinculación consisten en un apoyo económico para los alumnos inscritos en alguno de los dos últimos años de una licenciatura o de los dos cuatrimestres de TSU que sean alumnos regulares y cuenten con un promedio mínimo general de 8.0 de calificación o su equivalente en una escala del

20 Para mayor información, se sugiere consultar: <http://www.emprendedores.sems.gob.mx/#>.

21 Con base en: Subsecretaría de Educación Superior. <http://168.255.101.19/>

22 También existen otras instituciones de educación superior que cuentan con becas para sus estudiantes, que se pueden consultar en la página de la Subsecretaría de Educación Superior pero no aplican para todos los estudiantes de ES que ofrecen la SEP. Por ejemplo, las becas de prácticas profesionales que ofrece la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN) de Coahuila, que otorga \$1.040 pesos (00/100 M.N.) mensual por cuatro meses más un monto máximo de \$3.000 pesos (00/100 M.N.) por concepto de traslado dependiente del lugar, sea nacional o internacional.

cero al diez, para que puedan realizar prácticas, estadías o residencias profesionales en los sectores productivo o social, en proyectos autorizados por la Institución Pública de Educación Superior (IPES) en la que cursa sus estudios.

El monto de la beca es de 9.000 pesos (00/100 M.N.), entregándose en dos exhibiciones de 4.500 pesos (00/100 M.N.) cada una.

Los alumnos y alumnas deberán contar con la aceptación de la empresa o institución en la que realizará su estadía, práctica o residencia profesional, debiendo ser del ramo laboral de profesión y área de conocimiento del alumno. La única restricción es que las personas solicitantes no deben contar con algún otro beneficio de tipo económico o en especie otorgado por el Gobierno Federal para su educación al momento de solicitar la beca y durante el tiempo en que reciban los beneficios del Programa Nacional de Becas (PNB), excepto aquellos que se otorguen como reconocimiento a la excelencia académica.

Las Becas de servicio social están dirigidas a los estudiantes de licenciatura y de TSU inscritos en IPES del país dentro de los dos últimos años de una licenciatura o en los dos últimos cuatrimestres de TSU, que cuenten con un promedio mínimo general de 8.0 de calificación o su equivalente en una escala de 0 a 10, que hayan cubierto los créditos exigidos por la IPES en la que se encuentra inscrito el alumno para la realización del servicio social y que hayan sido aceptados para el desempeño del servicio social en alguno de los programas reconocidos por la IPES en la que el alumno curse sus estudios. Dichos programas de servicio social no deberán durar más de 12 meses, excepto en el caso de los estudiantes de áreas de Ciencias de la Salud, cuyo servicio social es de un año obligatorio; deberán iniciar a partir del primer mes del año (o posterior) y concluir a más tardar en agosto del año siguiente.

El monto de la beca es de 9.000 pesos (00/100 M.N.), entregándose en dos exhibiciones de 4.500 pesos (00/100 M.N.) cada una.

3.15 Estadísticas y Evaluaciones (para el caso de Chile y Perú)

Según se señala en la literatura, existen diversas razones que hacen que los sistemas de aprendizaje sean poco atractivos, entre las cuales figuran las siguientes: falta de certificaciones en algunos sectores, largos períodos de tiempo de estudio y trabajo, se trata de formación para el trabajo manual/manufacturero, formación para empleos mal pagos, formación con bajo estatus social, no hay caminos claros hacia estudios más avanzados desde el sistema de aprendizaje y formación profesional.

En el caso chileno, se señala que gran parte de las personas que acceden a la ETMP provienen de hogares de bajos ingresos: "El 64,7% de la matrícula TP corresponde a alumnos provenientes de los dos menores quintiles de ingresos, según estimaciones en base a la encuesta CASEN (la cifra alcanza el 83,5 % cuando se agrega el tercer quintil) (...) en contraste con la distribución más homogénea de esta variable en el caso de los liceos científico humanistas"²³.

Respecto a la ESTP, se señala que desde el punto de vista de su composición socioeconómica, las instituciones de formación técnico profesional presentan una mayor participación de los quintiles I,

23 Bases para una Política de Formación Técnico Profesional en Chile. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile. <http://ciperchile.cl/wp-content/uploads/documento-link-4.pdf>

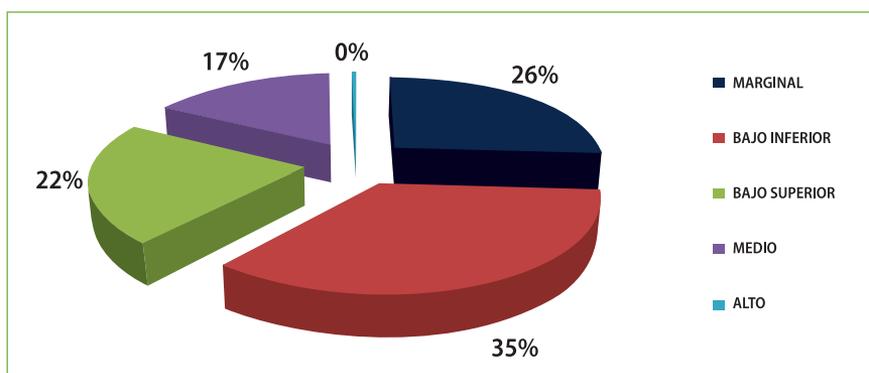
II, y III de ingreso. Alrededor del 50% de la matrícula de CFT e IP pertenece al 60% más pobre de la población. Cuando se compara la composición con la de las universidades, se observa que en éstas últimas existe una mayor proporción de estudiantes de los dos quintiles de más altos ingresos.

Los datos y cuadros que se presentarán a continuación son extraídos del documento sobre Perú, y refieren al caso peruano.

En el caso peruano, se señala que el 26% de los alumnos del SENATI tienen un nivel socioeconómico marginal, también conocido como clase "E", que 35% provienen de un sector económico bajo inferior, llamado clase "D", y que 22% de un sector económico bajo, llamado clase "C". El 17% proviene de un sector medio, denominado clase "B".

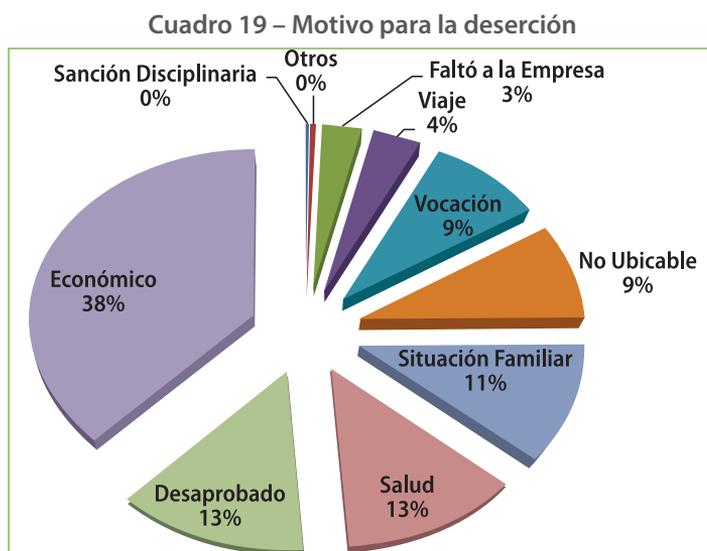
Cuadro 18 – Nivel socioeconómico de matriculados al SENATI

NIVEL SOCIOECONÓMICO S/.	ENCUESTADOS	
	N°	%
MARGINAL (E)	141	26
BAJO INFERIOR (D)	189	35
BAJO SUPERIOR (C)	119	22
MEDIO (B)	90	17
ALTO (A)	2	0
TOTAL	541	100



Por otro lado, en el documento se señala que el modo de financiamiento de los alumnos mejora en el transcurso de los semestres, pasando de 9% a 21% de autofinanciamiento entre el primer y el tercer semestre, por lo que se deduce que el patrocinio por parte de la empresa (que incluye una asignación económica mensual) no sólo incide en la calidad del aprendizaje, sino también en la mejora de la economía familiar.

Según se señala en el documento, otro indicador que permite inferir el impacto positivo del patrocinio de las empresas es el análisis de los alumnos retirados (desertores), donde podemos observar que el número de retirados en los primeros semestres es alto, en comparación al tercer semestre y posteriores; asimismo puede observarse la correlación entre el autofinanciamiento con el motivo de retiro económico, considerando que al inicio del semestre el motivo económico es el principal factor de retiro (que afecta al 38%). Al aumentar el autofinanciamiento, disminuye la deserción de 35% en el primer semestre a 5% en el último semestre, tal como se visualiza en el gráfico de barras que se presenta a continuación.

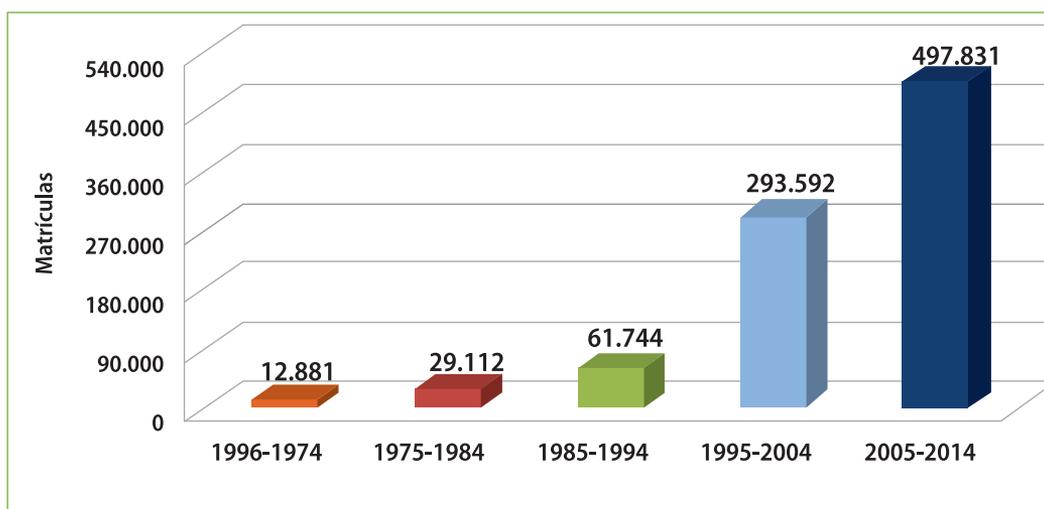


En el documento sobre Perú también se presentan datos acerca del tipo del centro de estudios de procedencia de los alumnos. Se señala que en el estudio realizado en el año 2014 por la Unidad del SENATI, se observó una correlación entre los matriculados admitidos y el tipo de centro de estudio del que provienen, lo cual se refleja básicamente en la capacidad de su familia en pagar una mensualidad por mantener los estudios en un colegio particular, contra la gratuidad de la enseñanza en colegios nacionales y/o parroquiales. En los resultados del estudio llevado adelante por la unidad del SENATI encargada de las evaluaciones y el monitoreo, se observa, a nivel total, que el 82,1% de los alumnos de los Programas de Formación Profesional del SENATI provienen de colegios nacionales, en donde la educación es gratuita. Solo el 16,1% proviene de colegios particulares pagos.

A continuación se presentan datos sobre la evolución de las matrículas en el SENATI.

Cuadro 20 – Evolución de las matrículas

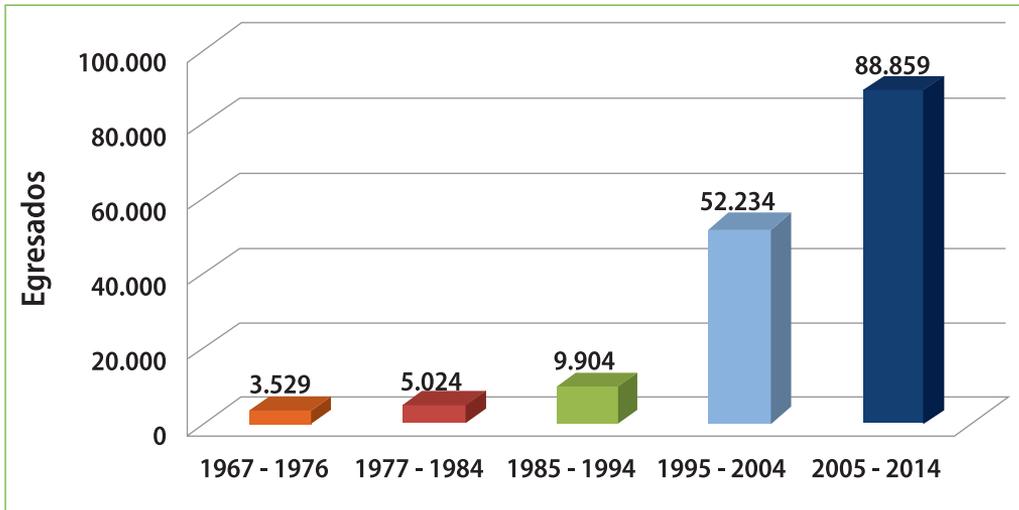
DECENIOS	MATRÍCULAS
1966 – 1974	12.881
1975 – 1984	29.112
1985 – 1994	61.744
1995 – 2004	293.592
2005 – 2014	497.831
TOTAL ACUMULADO	895.160



Respecto a la evolución de los egresados, se señala que el número de egresados en el SENATI desde 1967 a la fecha asciende a 159.550 profesionales técnicos.

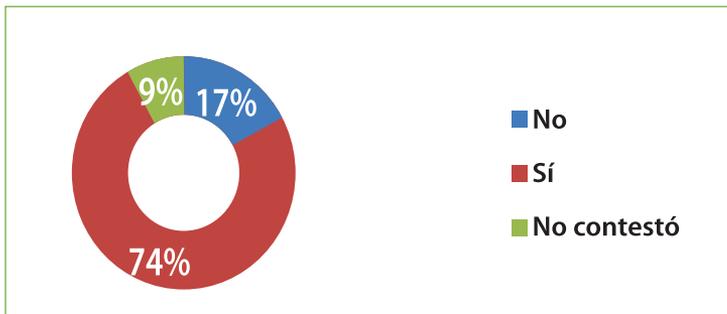
Cuadro 21 – Evolución de los egresados

Períodos	Egresados
1967 – 1976	3.529
1977 – 1984	5.024
1985 – 1994	9.904
1995 – 2004	52.234
2005 – 2014	88.859
Total acumulado	159.550



A continuación, se presenta una gráfica en la que figura la inserción laboral de los egresados del SENATI.

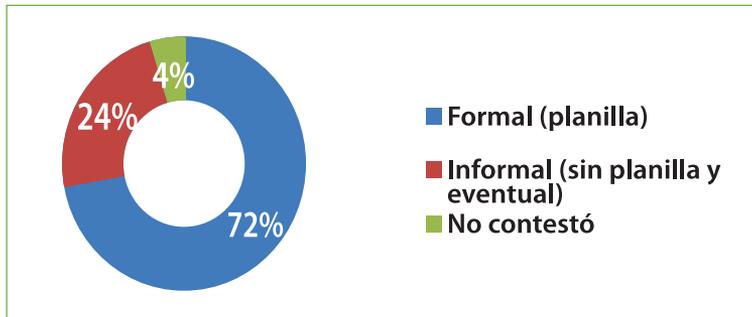
Cuadro 22 – Egresados con trabajo actual



El documento elaborado sobre Perú señala lo siguiente: “Respecto a la relación entre los estudios y la actual ocupación de los egresados el SENATI, se puede señalar que en términos de continuidad en los puestos de trabajo, el 32% de los egresados tiene entre siete meses y un año en la empresa, y alrededor del 30% tiene más de un año, aunado a que el 72% está en planilla, lo que les da una serie de derechos laborales como: bonificación por tiempo de servicios, seguro de vida, descansos remunerados, gratificaciones legales, descanso semanal obligatorio, indemnización por despido, entre otros”.

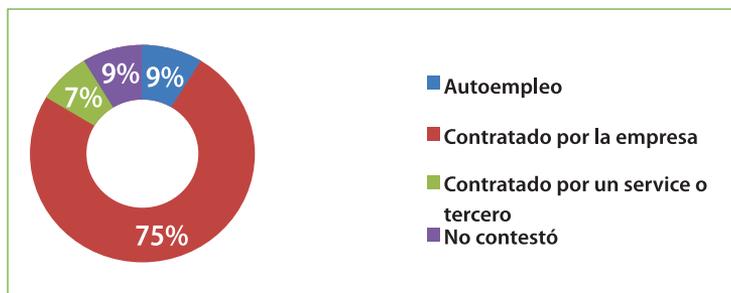
En el mismo documento recién citado se sostiene que “este es un buen indicador que nos muestra que el SENATI está ofreciendo al mercado profesionales técnicos demandados que generan valor a la empresa, lo que les hace tomar la decisión de formalizarlos y hacer valer sus derechos laborales”.

Cuadro 23 – Condición laboral del egresado



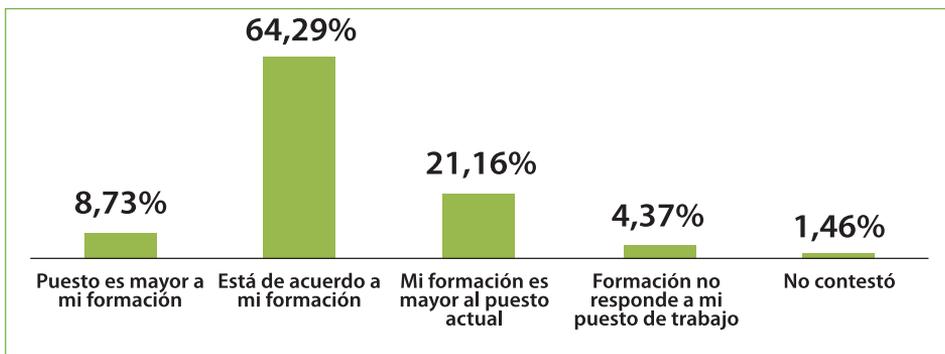
En el documento, se señala que “en general, la situación laboral de los egresados es bastante buena, cuentan con contratos directos de la empresa en el 75% de los casos, evidenciando un bajo porcentaje de empresas intermediarias, contratistas o servicio”.

Cuadro 24 – Forma de contrato



Respecto al puesto de trabajo que ocupan los egresados del SENATI de acuerdo a la formación recibida, el 85% de los egresados que se encuentran trabajando lo hacen en puestos de trabajo relacionados con la formación recibida en el SENATI. Tan solo el 4% no trabaja en puestos de trabajo relacionados con su formación.

Cuadro 25 – Puesto de trabajo de acuerdo a la formación recibida



También se observa que el 8% de los egresados del SENATI ha logrado ocupar puestos de trabajo que requieren mayores niveles de formación de los que los mismos poseen.

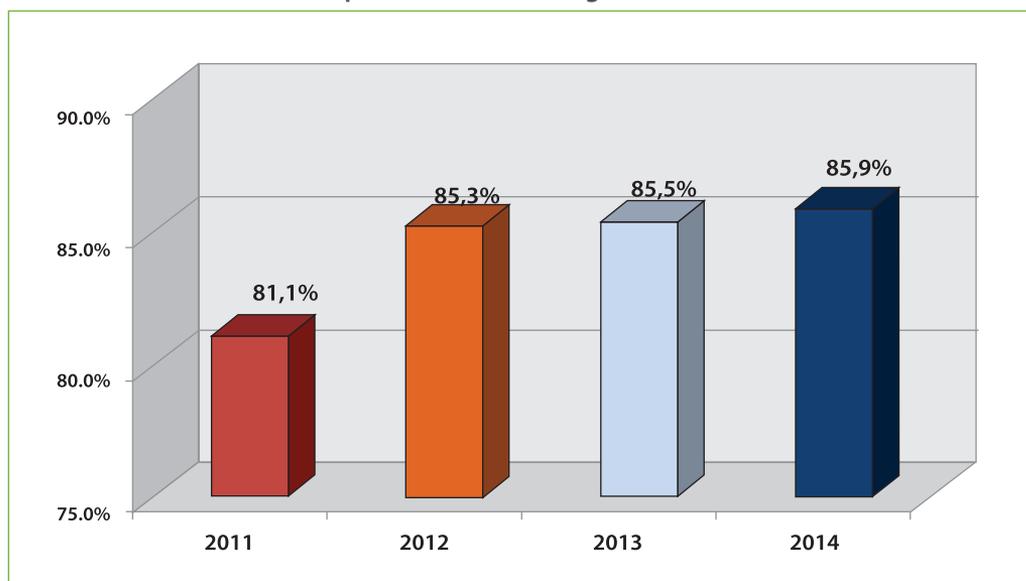
Respecto a la evaluación de los resultados de los programas de formación profesional del SENATI, en el documento sobre Perú, se señala lo siguiente:

“El Sistema Integrado de Gestión del SENATI tiene como uno de sus principales instrumentos de evaluación de los resultados de los programas de formación profesional a la Encuesta de Opinión de los Empresarios Industriales sobre el Desempeño Laboral de los Egresados del SENATI. El objetivo principal de esta encuesta es medir el impacto de la formación profesional en los egresados, traducido en una eficiencia laboral dentro de la empresa industrial, y conocer el grado de satisfacción de los clientes”.

La encuesta se aplica anualmente a las empresas contribuyentes del ámbito de cada Dirección Zonal, y a empresas e instituciones en donde se encuentren trabajando los egresados del SENATI.

En el documento sobre Perú, se establece que “en 2014, a nivel nacional, se ha realizado 2.320 encuestas a empresas industriales que tienen por lo menos a un egresado del SENATI como trabajador, entrevistando al jefe inmediato del egresado con un cuestionario de 14 preguntas sobre los factores de desempeño laboral de los egresados como trabajadores”. En el mismo documento se manifiesta que existe una percepción positiva sobre la evolución del desempeño laboral de los egresados del SENATI: “Del último estudio realizado, se observa que ha tenido un resultado favorable entre alto y muy alto de 85,9%”.

Cuadro 26 – Percepción en las empresas sobre la evolución del desempeño laboral de los egresados del SENATI



4

Estructura y funcionamiento del aprendizaje

4. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE OTRAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO PARA JÓVENES

En este apartado, se reconstruyen y sistematizan diferentes modalidades de funcionamiento del aprendizaje y otros dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo, para cada uno de los casos analizados. Se describen programas de transición de la educación al trabajo implementados por las instituciones de los distintos sistemas de aprendizaje, por organizaciones no gubernamentales y por empresas privadas.

4.1 Argentina

Acciones de inclusión en instituciones que abordan políticas de juventud

Argentina lleva adelante una serie de acciones de inclusión en instituciones que abordan políticas de juventud. Cuenta con iniciativas, acciones y programas tendientes a mejorar las condiciones de vida e inclusión social de la población juvenil. Existen organismos estatales que implementan programas destinados a la juventud en diversas áreas, y también existen organizaciones sociales y emprendimientos productivos de la economía social que generan ofertas alternativas de educación y/o formación para jóvenes y posibilidades de inserción laboral.

Además de los programas de inserción laboral y formación para jóvenes, existen una serie de programas estatales de juventud, entre los que figuran programas para mejorar la capacitación y la empleabilidad, y también otros que incentivan la actividad deportiva, recreativa, artística y política.

Gobernanza

Existen diversos órganos de gobierno desde los cuales se han implementado estos programas.

Según se señala en el documento elaborado por la Dra. Florencia Partenio, en el año 2008 se crea el Consejo Federal de Juventud, dependiente de la Secretaría de Organización y Comunicación Comunitaria del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS), integrado por consejeros de todas las provincias y autoridades nacionales. Su misión será “colaborar con el diseño y coordinación interjurisdiccional de las políticas de juventud” (Ley 26.227 del año 2007). El Consejo está integrado por el organismo de juventud acreditado por las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y es presidido por el responsable de la Dirección Nacional de Juventud (DINAJU) o su equivalente.

La Subsecretaría de Juventud, dependiente de la Secretaría de Organización y Comunicación Comunitaria del MDS, desarrolló una serie de acciones y programas en distintos puntos del país, entre los que figuran los siguientes:

- “Acciones por la patria” es un programa enfocado en la realización de “jornadas solidarias” donde participan jóvenes para “fortalecer los vínculos y el protagonismo juvenil” a través de tareas en

la comunidad (recuperación de parques y plazas; refacción de clubes, centros de jubilados, escuelas, etc.).

- La realización de “Foros hacia la educación superior del Bicentenario”, pautados como encuentros con debate “que buscan generar una propuesta integral para la democratización del sistema universitario nacional”.
- El programa de “Fortalecimiento de centros de estudiantes” implica el acompañamiento en el armado de centros de estudiantes en instituciones de nivel secundario y terciario. A través del programa “Centros de estudiantes, organizarnos para transformar”, se trata de “fortalecer su organización y fomentar su participación política y solidaria tanto en la comunidad educativa como en el conjunto de la sociedad”.
- Por último, el Programa Nacional “Jóvenes Padre Mugica”, creado en 2008 por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales y coordinado por la Dirección Nacional de Juventud. Está enfocado en los sectores juveniles de “alta vulnerabilidad social”. Sus propósitos son buscar “la formación e igualdad de oportunidades para los jóvenes, a través de su organización comunitaria, la capacitación en oficios, la creación de espacios culturales como lugares de inclusión y desarrollo personal, el financiamiento de proyectos, entre otras actividades” (MDS, 2010). Una de las líneas es el financiamiento de proyectos socio-productivos y socio-comunitarios. Del programa participaron ministerios nacionales; la Confederación General del Trabajo; la Central de Trabajadores Argentinos; federaciones y cámaras empresariales; universidades; cooperativas y mutuales; organizaciones sociales y no gubernamentales; la Secretaría de Medio Ambiente y la Secretaría de Cultura de la Nación.

En la actualidad el programa desarrolló la línea “Capacitación Carlos Mugica” enfocado en la formación de jóvenes como “promotores de las políticas públicas de juventud hacia el resto de la comunidad”.

El programa se organizó en torno a cuatro líneas de acción:

- a. Bajo el “Movimiento Solidario Joven” se llevó a cabo la formación de 50 mil promotores “Jóvenes Padre Mugica”, incentivando la participación de jóvenes en distintas actividades de servicio solidario/colectivo. Los promotores, a partir de encuentros regionales y nacionales, se capacitan en talleres con la modalidad de “formador de formadores” y “educación popular”, haciendo hincapié en temáticas como participación juvenil, diagnóstico participativo, voluntariado social, formulación de proyectos productivos y socio comunitarios, derechos humanos, centros de estudiantes, salud sexual, uso y abuso de sustancias, seguridad vial joven, medio ambiente, entre otras.
- b. La línea “Construyendo Oportunidades” se sustenta en “los valores del trabajo como la igualdad de oportunidades, el acceso a la formación y la adquisición de las habilidades para el ejercicio de oficios para jóvenes de 18 a 29 años” (MDS, 2010). Se garantiza la alfabetización y culminación de sus estudios de nivel medio a través de una modalidad semi-presencial y por módulos, como también el acompañamiento a través de facilitadores pedagógicos.

- c. La línea “Movimiento cultural joven”, comprendió la participación juvenil, a través del arte, radios comunitarias, espacios culturales y deportivos, confección de murales, entre otras expresiones.
- d. La línea “Nuevas tecnologías” generó espacios de tecnología, expresión musical, como así también la creación de 400 radios comunitarias, la generación de publicaciones gráficas y el fortalecimiento de las existentes, para contribuir a la difusión de diversas actividades locales. Dichas actividades se realizan en torno a los denominados los Centros Integradores Comunitarios (CIC).

Acciones de inclusión y formación delineadas desde organizaciones sociales y emprendimientos de la economía social y solidaria

Argentina cuenta también con una serie acciones de inclusión y formación delineadas desde organizaciones sociales y emprendimientos de la economía social y solidaria.

Según se señala en el documento elaborado por la Dra. Florencia Partenio, además de los programas estatales de reingreso en la escuela, a partir del año 2001 se han multiplicado iniciativas del tipo de las escuelas-fábrica especializadas y bachilleratos populares con orientación en la gestión de micro-emprendimientos y cooperativas.

Las empresas recuperadas crearon en sus espacios productivos, centros culturales, comedores, jardines maternos, salas de atención primaria de la salud, radios comunitarias, centros de documentación y bachilleratos populares abiertos a la inscripción y participación de los vecinos del barrio. Los bachilleratos populares se organizaron en torno a coordinadoras como la Cooperativa de Educadores e Investigadores Populares (CEIP) –que promueve estas experiencias desde 1998-, la Coordinadora de Bachilleratos Populares en Lucha (CBPL) y la Red de Bachilleratos Populares, y demandaron el reconocimiento estatal.

En los últimos años, se abrieron nuevos espacios, como el Bachillerato Popular Trans “Mocha Celis”, enfocado a generar acciones de inclusión educativa para el colectivo trans, travesti y transgénero.

En este sentido, la experiencia entre trabajadores y estudiantes encuentra un campo fructífero para el intercambio de saberes y para el acercamiento de esos mismos jóvenes al mundo laboral. En este caso se puede observar cómo se combinan dos lógicas de dispositivos, por un lado la terminalidad educativa con la lógica del aprendizaje en el trabajo desde una práctica profesionalizante.

Gobernanza

La mayoría de estos bachilleratos se concentran en las empresas recuperadas y organizaciones de trabajadores desocupados del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), aunque también existen experiencias en las provincias (Alainez y Fajardo, 2009; Aguiló y Wahren, 2013).

En el año 2007, a raíz de la importante organización de los trabajadores docentes y estudiantes de Bachilleratos Populares, desde el Consejo Federal de Educación se resuelve que las direcciones de educación provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben reconocer a estos espacios surgidos en empresas recuperadas.

Funcionamiento de instituciones (ONG nacionales y organizaciones internacionales) que intervienen en procesos de transición hacia el empleo

Es interesante reconstruir el funcionamiento de dispositivos generados desde ONG nacionales –en algunos casos articulados con organizaciones internacionales, agencias estatales-, y organizaciones empresariales. A continuación se reconstruye el funcionamiento de instituciones que intervienen en procesos de transición hacia el empleo. Para ello, nos concentraremos en distintas experiencias.

Estrategias de integración sociolaboral en jóvenes institucionalizados. Programa de Integración Sociolaboral de Jóvenes residentes en Instituciones

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

La Asociación Civil DONCEL –ubicada en la Ciudad de Buenos Aires- tiene como objetivo la integración sociolaboral en el sector público, el privado y la sociedad civil, una vez que preegresan los jóvenes residentes en hogares convivenciales o institutos. Las causas de la institucionalización se deben a abandono, los malos tratos y la marginalidad de la familia de origen. Cuando cumplen 18 años, estos jóvenes están obligados a egresar de la institución en que viven, con escasa contención familiar y social, con bajo nivel educativo, sin preparación para insertarse en el mercado laboral y en consecuencia, en una situación de alta vulnerabilidad social. Su misión es entonces “contribuir al fortalecimiento de jóvenes en transición del sistema de protección hacia la autonomía para que se desarrollen como ciudadanos activos y productivos”.

Para promover una “integración laboral estable” de los jóvenes egresados de instituciones, la asociación desarrolló tres líneas de trabajo, de las cuales vale destacar el Programa de Integración Sociolaboral de Jóvenes residentes en Instituciones.

El programa nace en 2004, y tiene como objetivo incrementar las oportunidades de integración sociolaboral de jóvenes entre 16 y 21 años que están en situación de vulnerabilidad y que viven en hogares o institutos de la Argentina, para facilitar su egreso de estas instituciones. Se busca “interrumpir el ciclo de marginalización y aislamiento al que se arriba, entre otras cosas, por la falta de empleo y el bajo nivel educativo de estos jóvenes”.

Su proyecto más reciente realizado en colaboración es el llevado adelante con dependencias provinciales, en el cual se realizan programas de apoyo a la inserción sociolaboral en el marco del proyecto “Acompañamiento integral e inserción socio laboral de los adolescentes en el Sistema de Promoción y Protección de Derechos en la provincia de Buenos Aires”. Se llevó a cabo con un acuerdo de cooperación de UNICEF en Argentina con la Subsecretaría de Promoción y Protección de Derechos de la Provincia de Buenos Aires y el Grupo Pharos -Centro Interdisciplinario para el Desarrollo-, una asociación civil.

El programa está enfocado en las prácticas laborales desarrolladas a través de la red sociolaboral impulsada por la asociación junto con las instituciones que ella denomina como “aliados”, como empresas, PyMEs, ONG, centros de capacitación y organismos públicos. El énfasis está puesto en lograr el aumento de la cantidad y calidad de las opciones de empleo de los jóvenes. Las actividades principales se concentran en la generación de una red en la cual distintos referentes del sector público

y privado se comprometen con acciones concretas de responsabilidad social, otorgando puestos laborales y capacitaciones que permiten “aumentar la empleabilidad” de los jóvenes.

Los actores que participan son los siguientes: empresas privadas, fundaciones vinculadas a sindicatos, otras ONG vinculadas a la inclusión laboral juvenil, ministerios nacionales como los de Desarrollo Social y Trabajo, consultoras de Recursos Humanos.

Se vincula con el marco normativo de la siguiente manera: Ley Nacional N° 26.061 “Protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes”; Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente; Ley N° 114 de la Ciudad de Buenos Aires “Protección integral de los derechos niñas, niños y adolescentes” (1999); la reciente promulgación de la Ley provincial N° 14.584, destinada al autovalimiento, que tiene por objeto dar un marco a las políticas de egreso de los adolescentes residentes en hogares para niños, niñas y adolescentes de la provincia de Buenos Aires, orientadas a promover su inserción socio-laboral.

Gobernanza

La gestión de la red laboral es permanente y está a cargo de la Asociación.

Diseño curricular

Se incluye una práctica concreta de trabajo y el acercamiento a los recursos, no solo el entrenamiento en habilidades. Se incluye un componente de capacitación, y uno de trabajo con el sector privado.

El programa se compone de cinco etapas: talleres de orientación y reflexión; centro de búsqueda y acompañamiento para el trabajo; actividades de integración; acompañamiento; capacitación de actores significativos; evaluación.

La tarea del tutor es realizar el seguimiento y acompañamiento de los jóvenes, indispensable para una mejor inserción laboral.

Financiamiento

El financiamiento es proporcionado por el BID y fondos propios provenientes de donantes. También trabaja como organización asociada junto a Fundación SES. Recibe el apoyo de la organización global Ashoka, y del MTEySS.

Cada año el programa debe conseguir financiamiento, ya que a las empresas solo se les pide que ofrezcan puestos de trabajo; no se le solicitan otros recursos por una cuestión estratégica.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas

Se generan acuerdos y alianzas con empresas para generar las instancias formativas y prácticas laborales. Se apunta a generar una “corresponsabilidad” en las empresas, más que a que sean facilitadoras.

Apoyos al beneficiario

La población objetivo son jóvenes en transición del sistema de protección hacia la autonomía y la vida adulta que tienen entre 16 y 21 años de edad. Son seleccionados en la misma institución e ingresan en calidad de “beneficiarios”. Los cursos y las capacitaciones brindadas son gratuitos.

Estadísticas

Según los datos, pasaron por el programa 750 beneficiarios hasta 2013. De los jóvenes que accedieron a una práctica laboral, el 65% logró finalizar la misma, cumpliendo los distintos requerimientos, y de ese total, el 23% continuó su relación con la empresa renovando un contrato. La asociación capacitó a más de 150 miembros de 24 equipos técnicos de hogares en el armado de redes de inclusión sociolaborales y acompañamiento para jóvenes. 35 organizaciones del sector privado y público conforman la red sociolaboral de inserción. Más de 50 empresas y organizaciones participaron de los seminarios anuales de “Buenas prácticas RSE-Experiencias no asistencialistas de inclusión” que organiza Doncel.

Considerando las acciones realizadas, las fortalezas del programa se concentran en el desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales y en brindar un servicio de intermediación laboral para jóvenes sin cuidados parentales. Las acciones de la asociación contribuyen a visibilizar una problemática como la que viven los jóvenes institucionalizados.

Formación y acompañamiento en la inserción laboral. Propuesta de la Fundación SES

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

En este punto se desarrolla la propuesta de la Fundación SES, que tiene una larga trayectoria en la implementación de programas enfocados en los jóvenes, que tienden a la intermediación laboral, la formación complementaria durante la escuela secundaria, la capacitación en TIC (como el programa “Fondo de tecnología para la inserción laboral”; “Navegar.sur”), la capacitación con perspectiva de género (programa “Ellas Trabajando”), la transferencia de metodologías al personal de oficinas de empleo (Programa “Horizontes”) y el mejoramiento de la inserción laboral. En este caso, se analiza la propuesta “Curso de Ventas + Acompañamiento laboral”.

El programa busca la mejora de la “empleabilidad e inserción laboral” en el sector del comercio minorista. La experiencia está en desarrollo (fase piloto) con perspectivas de llevar a escala en Argentina. Se intenta desarrollar este modelo de la Escola Social do Varejo (Escuela social de ventas), desarrollado por Instituto Walmart–Brasil e Instituto Aliança en 2012. Se sustenta en un arreglo institucional que articula el Ministerio de Trabajo de la Nación, el Sindicato de Comercio y la iniciativa privada (Walmart, USA) buscando la sinergia de recursos para su ejecución.

En esta fase piloto los destinatarios fueron jóvenes de 18 a 24 años, preferentemente con enseñanza media completa o en curso, y participantes del PJMyMT, que se encuentran desempleados u ocupados en condiciones precarias y quieren trabajar en el sector de comercio. La convocatoria se realiza a través de las Oficinas de Empleo (OE) presentes en las localidades de intervención del proyecto piloto y a través de las sedes del Centro de Formación Profesional dependientes del sindicato.

Aquí es importante recuperar la articulación de la ONG con un programa como el Jóvenes con más y mejor Trabajo, las OE, las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL), junto con el sindicato de comercio.

Se vincula con el marco normativo a través de la Ley Nacional de Educación; Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24.557), Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias, CCT del sector comercio.

Institucionalmente se inscribe en la Fundación SES, ubicada en la Ciudad de Buenos Aires.

Gobernanza

Fundación SES firma un acuerdo de cooperación con la Federación Argentina de Empleados de Servicios y Comercios (FAECYS) para ejecutar el proyecto piloto. El Ministerio de Trabajo, Seguridad y Empleo de la Nación (MTEySS), financia los apoyos económicos a los jóvenes participantes durante su vinculación al proyecto, cofinancia las acciones de entrenamiento, y a través de las oficinas de empleo municipal colabora en la identificación, convocatoria y seguimiento de los jóvenes destinatarios del proyecto.

Diseño curricular

La metodología de formación se basa en un modelo desarrollado por Instituto Aliança e Instituto Walmart de Brasil, adaptándose al contexto del mercado de trabajo argentino, y a las necesidades e intereses de los jóvenes destinatarios.

La formación integra el desarrollo de habilidades para las ventas, junto con el desarrollo personal y social (capacidades de auto-conocimiento y planificación, trabajo en equipo, responsabilidad, ética, disciplina y auto-cuidado) y aplicación de las tecnologías de la información. La idea es que los jóvenes puedan ocupar el puesto de vendedor y atención a clientes. En este sentido, se busca desarrollar un conjunto de competencias necesarias para desempeñarse en ese puesto de trabajo.

Para desarrollar este proyecto, se plantea un esquema dividido en dos fases: formación (con una duración de 106 horas) e inserción (con una duración de 24 horas). En total, el proyecto tiene una duración de 130 horas. Cada fase está a cargo de facilitadores especializados en las temáticas.

Es interesante señalar que en la fase de formación, se desarrolla la modalidad de talleres dividida en los tres componentes de formación. En el caso del componente “ventas”, el curso de ventas de la FAECYS tiene estatus de prestación del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, con lo cual esta articulación permite vincular a jóvenes beneficiarios de ese programa a dicho curso (destinatarios de la piloto) y que éstos cuenten con un apoyo económico (viáticos) para facilitar su participación en el mismo. Asimismo, permite acceder a la certificación oficial del curso.

Respecto a la fase de formación:

Si bien cada componente tiene contenidos específicos a desarrollar, los tres se articulan teniendo un proyecto común como meta: “Nuestro Comercio”, que consiste en crear un comercio minorista ficticio

(creación de un nombre, dirección, producto que vende, estética que maneja, etc.). El trabajo se desarrolla recorriendo cinco unidades: identidad, comunicación, trabajo en equipo, ética y responsabilidad y prevención de riesgos y autocuidado. En este caso se propone como el seguimiento de lo aprendido en el Proceso de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo (POI).

La propuesta adopta el modelo de trabajo en “parejas pedagógicas” para garantizar la integralidad de la formación durante los encuentros. “Se entiende por pareja pedagógica al trabajo en equipo que realizan dos docentes sobre el abordaje pedagógico y didáctico en relación a un grupo de estudiantes, desde el momento de la planificación, puesta en acción o en ejecución, elaboración de materiales y momento de reflexión, como así también el planteamiento y elaboración de intervenciones compartidas. La iniciativa del trabajo en pareja pedagógica tiene por objetivo primordial el trabajo interdisciplinario y solidario entre las disciplinas y espacios curriculares” (Fundación SES, 2013a).

El dúo de facilitadores en los talleres permite que mientras uno se centra en la actividad del día, otro se dedique a observar el funcionamiento del grupo, las particularidades de los participantes, a estar atento al clima, los contenidos que no fueron comprendidos, o las posibles dificultades que pudieran aparecer. Durante el desarrollo de la formación los educadores realizan evaluaciones de proceso, allí van observando cómo cada participante adquiere, participa y va construyendo sus aprendizajes.

Respecto a la fase de acompañamiento laboral:

Concluida la fase áulica, el curso ofrece a los participantes diferentes actividades, según los perfiles de egreso y objetivos laborales de éstos. Durante toda esta fase lo central es el seguimiento y acompañamiento personalizado a los jóvenes para su ingreso al mercado de trabajo. Esta etapa es más flexible, ya que los jóvenes pueden estar realizando actividades que requieran una carga horaria que se superpone con el encuentro semanal. La fase de seguimiento del plan de búsqueda laboral dura dos meses.

Financiamiento

Se financia a través de FOMIN-BID, Microsoft y Organización ROMA.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas

Las empresas vinculadas al sector comercial asumen la posibilidad de entrenamientos laborales de los jóvenes. En este caso cuentan con los mismos beneficios que los recibidos por acciones en Entrenamiento para el Trabajo y Programa de Inserción Laboral (detallados en el punto siguiente sobre políticas públicas).

Apoyos al beneficiario

A los beneficiarios se los apoya con asignaciones de ayuda económica.

Estadísticas y evaluaciones

En la fase piloto, se capacitaron 120 jóvenes que se encontraban en situación de vulnerabilidad de tres localidades de la provincia de Buenos Aires (Pilar, San Miguel y San Martín y zonas aledañas a esos municipios).

Los resultados de esta fase piloto son los siguientes:

- En cuanto a la fase formativa: se desarrolló según lo previsto en tiempo, aunque se detectó que no pudieron desarrollarse en profundidad algunos contenidos y actividades por falta de tiempo. Se observó dificultad de asistir regularmente tres veces por semana a los encuentros del curso a causa de diferentes motivos (enfermedad, necesidad de cuidar a otros, trabajo ocasional, etc.). El educador de Desarrollo Personal y Social (DPS) hacía un seguimiento de cada joven para reconocer causas de ausencia e incentivarlo a participar, y muchos de ellos tomaban el cuidado de avisar que se ausentarían explicando los motivos.
- En cuanto a la fase de acompañamiento en la inserción laboral: se inician contactos con cadenas de supermercados y empresarios del comercio minorista de las zonas donde se lleva a cabo el piloto para lograr la incorporación de jóvenes.

Se llevaron a cabo las siguientes acciones: tutoría grupal y acompañamiento individual del joven; trabajo de campo; acciones de entrenamiento.

Resultados

El aprendizaje más significativo que surge del conjunto de los participantes y educadores es el componente DPS (Desarrollo Personal y Social). Este se revela como medular para encarar un proceso de formación laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad social.

En cuanto a la evaluación realizada por los egresados, el 94% tiene una opinión positiva del curso (el 6% restante no sabe/no contesta); destacan principalmente como aspectos valorados al grupo que conformaron, las personas que conocieron, los educadores, la metodología, la posibilidad de profundizar el autoconocimiento, aprender sobre ventas y recibir herramientas para el trabajo. El 26% señala la necesidad de extender la duración para profundizar, afianzar conductas, etc.

En cuanto a la evaluación que hacen de sus "educadores", destacan el buen desempeño, observándose matices según el componente/educador: el educador en DPS obtiene las calificaciones más elevadas en los diferentes ítems. Asimismo, el 67% de los jóvenes consideran que recibieron mucho apoyo y contención (ya sea por parte de todo el equipo o de uno de los educadores), en tanto el 23% considera que recibió bastante apoyo.

Entre los rasgos a destacar, la articulación y sinergia lograda entre actores diversos es un punto fuerte en el proyecto en su fase piloto (ministerios, OE, Instituciones de Formación Profesional -IFP-, sindicatos, ONG). En referencia a saberes específicos que van a utilizar en el rubro donde se enfoca la capacitación, se destaca la familiarización que adquieren los jóvenes con el manejo de TICs mediante un simulador programado en la lógica de un comercio minorista, que permita poner en práctica lo aprendido en la

fase de formación. Esto resulta un componente altamente valorado, si se considera la heterogeneidad de perfiles en cuanto a conocimiento de herramientas informáticas que portaban los jóvenes del proyecto. En referencia al otro conjunto de “habilidades para la vida”, el diseño planteado las denomina DPS.

El “plan de acompañamiento” desarrollado por la Fundación SES para esta fase es clave: allí se especifica y trabajan cuestiones vinculadas a la búsqueda laboral y al desarrollo de competencias que pueden ser de utilidad en el corto o mediano plazo, respectivamente. Esta instancia se funda en acuerdos de trabajo entre el educador y el joven, y se detallan las formas de comunicación con el grupo y de manera individual.

La estimulación de pasantías y prácticas profesionalizantes desde una organización empresarial. Programa Vinculación Empresa-Escuela

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

La Asociación Empresaria Argentina (AEA) es una asociación civil sin fines de lucro, fundada en 2002, constituida por empresarios que presiden grandes empresas y que participan a título personal, cuyo objetivo es la promoción del desarrollo económico y social de la Argentina, desde la perspectiva empresaria privada.

El dispositivo funciona a través del “Programa Vinculación Empresa-Escuela”. AEA organiza pasantías educativas, capacitaciones docentes, clases en plantas industriales, y otros modos de vinculación entre escuelas técnicas y empresas privadas. Creado en 2004, en el marco del pedido de la autoridad educativa, el propósito del programa es promover y facilitar un mayor acercamiento entre el mundo productivo y las escuelas técnicas. En particular, se propone aumentar el número de escuelas técnicas que implementen prácticas profesionalizantes en empresas y otras actividades que den la oportunidad de mostrar la realidad productiva a sus estudiantes y docentes.

El programa hace especial hincapié en motivar a las empresas para que implementen pasantías educativas, actividades de capacitación para docentes y estudiantes y que ofrezcan visitas a planta o asesoramiento técnico a las escuelas. Además, colabora activamente con aquellas empresas que requieran asesoramiento para la implementación de las acciones que elijan realizar. Actúa como un puente entre ambas partes y se encuentra abierto a toda la comunidad empresaria, sin solicitar contraprestación material ni económica pero sí requiriendo adhesión a sus principios educativos.

A su vez, AEA colabora en la definición del plan de actividades de las pasantías y prácticas, difunde las acciones realizadas, mantiene actualizadas a las empresas sobre modificaciones en las normativas reglamentarias aplicables a las diferentes modalidades de vinculación y promueve actividades de difusión o capacitaciones que fortalezcan las acciones entre empresas y escuelas. Por otra parte, el programa ofrece recursos y materiales de interés disponibles en la página web. Los mismos incluyen desde una guía para la implementación de pasantías educativas y otros programas, y un documento que reseña las posibles acciones de vinculación entre escuelas y empresas, hasta distintas publicaciones de interés. Además, cuenta con normativa de distintas provincias argentinas y un boletín periódico de novedades.

Para alcanzar los objetivos del programa se llevan adelante tres líneas de acción:

- a) Promoción de la relación entre empresas y escuelas técnicas: busca instalar en la agenda pública la temática. Para ello, promueve entre las empresas, escuelas y autoridades educativas la importancia de un mayor acercamiento con el mundo productivo y educativo.
- b) Asistencia técnica a empresas para que inicien programas con escuelas de formación técnica: esta línea tiene como objetivo colaborar con las empresas para que realicen pasantías educativas, capacitación para estudiantes y capacitación para docentes.
- c) Actividades previamente organizadas por el programa: como ciclo de visitas a distintas empresas para docentes del ciclo superior de escuelas técnicas; capacitación para tutores de pasantes, donde la propuesta es ofrecer un espacio de intercambio de experiencias para empresas que cuentan con pasantías de escuelas técnicas (nivel medio); "Jurado por un día", en el que se convoca a referentes empresarios para la evaluación de proyectos presentados por estudiantes en el marco de la Evaluación Anual por Capacidades Profesionales que organiza la Dirección de Educación Técnica de la Provincia de Buenos Aires.

Se vincula con el marco normativo a través de la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058, en particular los artículos que especifican las Prácticas Profesionalizantes (PP) obligatorias en la educación secundaria técnica, reglamentadas por el Decreto 1374/11 - Régimen General de Pasantías para la Educación Secundaria. En la Provincia de Buenos Aires se implementan en 2013 por primera vez a través de la Resolución 112/13 de la Dirección General de Escuelas las prácticas profesionalizantes (Resolución 784/13 del COPRET, en la que se establece el Registro Único de Prácticas Profesionalizantes).

Los actores participantes son los siguientes: docentes (en el rol de tutores externos), direcciones de Educación Técnica de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires, grandes empresas (y el personal de empresas privadas en carácter de tutores interinos cuya función es acompañar a los alumnos en el transcurso de la práctica profesionalizante), organizaciones sindicales, Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), Ministerio de Educación.

Gobernanza

El rol de AEA a través de este programa es el de asesorar a la empresa acerca de qué actividades puede realizar con escuelas técnicas y ayudarla a encontrar la escuela adecuada. Para ello, se identifican las escuelas de la zona, se informan sus características a la empresa y se realiza un primer contacto con la institución educativa para verificar su interés en la realización de acciones con la empresa. El programa acompaña a la empresa en los primeros contactos con la escuela y así, se constituye en un nexo entre ambas instituciones, colaborando en el desarrollo de la vinculación sin reemplazar a una u otra institución. AEA se organiza a partir de un Área Educación, que coordina estas actividades.

A su vez, las autoridades jurisdiccionales deben relevar y controlar la calidad de las prácticas.

Diseño curricular

En este punto se describe la articulación entre una empresa dedicada al sector informático y AEA para el desarrollo de prácticas.

Esta iniciativa denominada, "Proyecto GEMA", fue presentada en 2013 en el Seminario de Prácticas Profesionalizantes organizado por la AEA, y en 2014 se presenta en la Cámara de Empresas de Software & Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI) para trabajar institucionalmente junto con las autoridades de escuelas técnicas de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires, coordinando acciones conjuntas.

Los objetivos del proyecto son:

- Colaborar voluntariamente en la formación de los alumnos de escuelas técnicas.
- Estimular a los estudiantes a aprender programación.
- Propiciar la familiarización de los alumnos con el ambiente laboral en sectores o áreas relacionados con la informática.
- Colaborar en la incorporación de herramientas que faciliten la transición del estudiante de la escuela al mundo del trabajo.

La empresa Vemn Sistemas se vincula con la Escuela Técnica N° 1 de Ituzaingó a través de la posibilidad de realizar prácticas profesionalizantes en el año 2013. En el inicio de la práctica, todos los estudiantes reciben una inducción y capacitación en la tecnología de 30/40 horas semanales a cargo de las empresas, donde aprenden diversos lenguajes de programación y metodologías de gestión de proyectos. Luego se les presenta un caso y tienen el desafío de desarrollar en grupos una solución utilizando las últimas técnicas de desarrollo de software. Casi la totalidad de la práctica se desarrolla en forma virtual, utilizando para ello plataformas disponibles en Internet que permiten la gestión y seguimiento de cada proyecto. La etapa de capacitación y reuniones de entrega de avance de cada proyecto se realiza en las instalaciones de la escuela. Todo este proceso cuenta con el acompañamiento permanente -presencial y virtual- de los técnicos de la empresa.

Entre las claves mencionadas por quienes conducen el proyecto, se encuentra la posibilidad de brindar una experiencia completa de ambiente laboral, considerando la inducción; procesos, metodologías y gestión; tecnología y el trabajo en equipo.

En 2013, la prueba piloto trabajó con un grupo de 30 jóvenes quienes, luego de varias semanas de aprendizaje, desarrollaron una aplicación para Google Maps utilizando nociones de HTML, CSS y Javascript.

La práctica tuvo una duración de 216 horas. La dinámica fue dividirlos en grupos de seis estudiantes, los capacitaron en programación php y gestión de proyectos en software. Una vez terminado el producto final desarrollado en Google maps, ocho de estos estudiantes se anotaron en carreras informáticas, mientras que el año pasado sin GEMA solo se habían anotado dos.

En el año 2014, el plan de la práctica incluyó una instancia de actualización tecnológica para los profesores de la escuela mencionada.

La propuesta de la empresa es sumar otras empresas del sector para poder despertar en los estudiantes la vocación de estudiar carreras informáticas, experiencia que es definida por su director ejecutivo como “de retroalimentaciones” entre la escuela y la empresa (Laco, 2013). En el marco de esta campaña, durante 2014 se suman seis empresas más, pertenecientes a la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina.

A su vez, desde este proyecto, se estimula la formación posterior a partir de cursos gratuitos financiados mediante el programa de formación profesional y sectorial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de la inscripción en becas que se costean con estos fondos en el marco del programa EMPLEARTEC. Esta propuesta de becas Control+F cubren los cursos de desarrollo, infraestructura y de gestión, mientras que las Becas Control+A son las que cubren los cursos de Informática Básica.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas

Es un programa gratuito y abierto a toda la comunidad empresaria, no solamente a empresas vinculadas a socios de la AEA. El programa de AEA interactúa con las empresas para asistirles técnicamente para que realicen actividades que promuevan el contacto con el mundo del trabajo para estos jóvenes. En cuanto a obligaciones, AEA solicita a las empresas que participan la adhesión a los principios educativos del programa: “sólo se brinda asistencia técnica a aquellas empresas que respetan el espíritu educativo del Programa y se comprometan a seguir la metodología propuesta por AEA”. En el caso analizado (Vemn Sistemas), proporcionó los recursos disponibles de forma gratuita y usando metodologías ágiles.

Apoyos al beneficiario

Al ser una práctica escolar y corresponderse con un espacio curricular, no está prevista una asignación estímulo, pero las empresas pueden hacerlo si lo desean. Por otro lado, pueden otorgar al estudiante los beneficios de transporte, comedor, refrigerio u otros que tengan sus empleados.

Evaluación

El programa es de alcance nacional, aunque debido a la localización de su oficina (en Capital Federal) sus acciones se limitan a la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires.

Se propone al actor empresarial como el más adecuado para acercar la realidad productiva a las empresas. AEA se presenta como el “catalizador” en la vinculación empresa-escuela.

El ciclo de visitas se lleva adelante desde el año 2010, con el apoyo de las direcciones de Educación Técnica de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires; durante 2014, 165 docentes participaron de 12 visitas a nueve empresas.

La mayoría de las prácticas profesionalizantes se llevaron a cabo en grandes empresas de la provincia de Buenos Aires como Mercedes Benz, Loma Negra, Mastellone, Vemn Sistemas, BGH, Fierro Deck, Siderar, Toyota, abarcando el rubro de metalmecánica, alimentación, informática, construcción, agroindustria, etc.. En cada una de ellas se despliegan diferentes lógicas de inducción y socialización

laboral, marcadas por la impronta y forma organizativa de empresas de este porte, que ponen en escena modelos de organización del trabajo forjados en el diseño flexible, la responsabilización de las células y la colaboración en equipos de trabajo.

En referencia al caso analizado, se ha estimulado el aprendizaje a través del acceso a tecnologías ágiles, se logró avanzar en la capacitación de los profesores y se estimuló la vocación de ingenierías informáticas, considerada una área estratégica del conocimiento y en desarrollo en Argentina.

La experiencia piloto de Vemn Sistemas arroja los siguientes datos: 30 estudiantes realizaron las prácticas, transitando 6.000 horas, con el seguimiento de cuatro tutores voluntarios; cursando 10 horas semanales cada estudiante; con encuentros de dos horas semanales del tutor con cada estudiante. Trabajaron en seis grupos para el producto final que implicó un desarrollo para Google maps.

En referencia a esta experiencia, el programa propone distintos niveles de articulación de empresas entre sí, y la continuidad con diferentes dispositivos como becas de formación en la industria del software o la continuidad de estudios superiores.

Funcionamiento de dispositivos de política pública vinculados con la transición de la educación al trabajo

Entre los diferentes programas surgidos de la política pública, es posible reconstruir aquellos de inscripción municipal, provincial o nacional. Hay experiencias como el Programa Envió, que nace como municipal y se extiende a la provincia de Buenos Aires.

Dispositivos e iniciativas de política pública desde una lógica vinculada con articulaciones de formación profesional

En este caso, es posible advertir diferentes iniciativas provenientes de políticas activas de empleo y/o del sistema de formación profesional. En esta lógica se ubican ciertas prestaciones del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) que serán abordadas en detalle más adelante. Y también aquí se ubican acciones de IFP conveniadas con el Estado donde se ubican iniciativas de ONG, organizaciones religiosas y las originadas en el mundo sindical. También en este punto es importante mencionar que hay programas como el PROG.R.ES.AR, que combinan la lógica de la formación profesional con otras lógicas, desarrollado más adelante.

Dispositivos de política pública orientados a la activación/orientación/aprendizaje en el trabajo

En términos generales, antes de detallar un programa específico vinculado a los jóvenes, se aclara que dentro de esta lógica se incluye la prestación específica de PJMyMT, sobre Entrenamientos para el Trabajo, desarrollada en sus aspectos innovadores más adelante. A continuación se describe y analiza el Programa Jóvenes con Futuro.

Programa Red de Empresas “Jóvenes con Futuro”

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

Este programa se desarrolla como articulación de agencias estatales nacionales con empresas privadas en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

El objetivo del programa es promover la inserción laboral de los jóvenes en empleos de calidad, mediante el desarrollo de prácticas calificantes en ambientes de trabajo que permita la adquisición de las habilidades básicas y las competencias laborales requeridas por cada ocupación.

En el marco de diferentes acciones tendientes a reducir la informalidad, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, desarrolló una red de empresas sobre la base de la Responsabilidad Social Empresaria para trabajar con los proveedores de la cadena de valor en la registración del personal (MTEySS, 2011). Dentro del MTEySS, participa la Coordinación de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente. Fue establecida por Convenio 164/06 entre el Ministerio y las empresas del sector privado, para la conformación de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro.

Se trata de un proceso de articulación público-privada de formación profesional y desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes,. Se pone en marcha en forma conjunta con 27 grandes empresas privadas y organizaciones intermedias. Se incluye un sistema de tutoría en el puesto de trabajo con apoyo, para que los jóvenes participantes finalicen sus estudios primarios y secundarios, estimulando su inserción laboral. De los jóvenes que han pasado por el programa, el promedio de beneficiarios por tutor es de 13,4. En los casos en los que un solo tutor tuvo un número elevado de beneficiarios, la satisfacción en el seguimiento tiende a disminuir entre los jóvenes participantes. En este sentido, la organización de la tutoría personalizada se manifiesta así como un factor determinante en el grado de satisfacción de los beneficiarios.

Las empresas participantes confeccionan los proyectos de prácticas calificantes con la asistencia técnica de la Secretaría de Empleo del Ministerio y los ejecutan disponiendo de recursos físicos, financieros y humanos propios, y de un sistema tutorial de apoyo a los beneficiarios. De las 27 empresas participantes, 21 pertenecían al sector servicios (diseño e informática, servicios financieros, comercio, servicios públicos, servicios de correos, seguridad privada), y las seis restantes pertenecían a la industria manufacturera (metalmecánica, química y alimentos).

Las acciones de convocatoria y reclutamiento son efectuadas por las empresas, en conjunto con las Oficinas Municipales de Empleo (OE) y la colaboración de las organizaciones de la sociedad civil. Vinculación con el marco normativo: en términos internacionales, se enmarca en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ONU), en particular del N° 3 en cuanto a “Promover el Trabajo Decente”. Se enmarca en las acciones impulsadas y apoyadas por el Sistema de Naciones Unidas a través del apoyo brindado a la constitución de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa en Argentina (CEPAL, OIT, PNUD; 2004); el Programa Conjunto de Apoyo al Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (OIT, PNUD, UNICEF; 2008-2010); el Programa Conjunto de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CEPAL, OIT, PNUD; 2008-2010).

Gobernanza

El programa es coordinado por un Comité Ejecutivo Mixto, integrado por funcionarios del MTEySS y representantes de las empresas capacitadoras fundadoras. La función principal de este comité es evaluar los proyectos que nuevas empresas adherentes proponen, con el fin de asegurar la preservación de los valores y lineamientos contenidos en el Convenio 164/06.

Por parte del MTEySS, y su coordinación específica, se realiza la gestión técnica y operativa del programa, brindando asistencia técnica a las empresas participantes en la elaboración de propuestas y en los procedimientos respectivos al circuito de gestión de pago, de altas de proyectos y vinculación de participantes y de rendición de cuentas. A su vez, está a cargo de la evaluación técnica de propuestas presentadas por las empresas; elaboración de los convenios; asistencia técnica para la convocatoria de beneficiarios; carga de proyectos y asignación de beneficiarios en el Sistema de Gestión de la Secretaría de Empleo.

Diseño curricular

Las prácticas tienen una duración mínima de tres meses y máxima de 10 meses. Se realizarán hasta cinco días a la semana, con una jornada diaria que no puede exceder las seis horas diarias y las 30 semanales.

El diseño concibe a la práctica calificante como una instancia formativa que involucra una fase de formación teórica en aula –que comprende competencias básicas y técnicas– y otra de práctica laboral en un ambiente real de trabajo.

La fase de formación está dirigida a la orientación e inducción al mundo del trabajo y a la formación específica para cada puesto. Incluye además acciones de guía y acompañamiento tendientes a lograr la finalización de los estudios formales y una importante oferta de alfabetización digital. Los contenidos son dictados por instituciones debidamente acreditadas. El porcentaje de capacitación en el ámbito de trabajo oscila entre el 50% y el 80% del total proyectado e incluye la rotación por distintos puestos.

En cuanto al tiempo que las empresas destinaron a la capacitación en el aula y a la formación en el puesto de trabajo, algo más de la mitad de los entrevistados manifestó haber transcurrido igual tiempo en cada fase. Una tercera parte consideró haber recibido mayor cantidad de tiempo en la práctica en el puesto de trabajo y sólo una décima parte aseguró haber tenido más capacitación en el aula, lo que da cuenta de la orientación eminentemente práctica seguida por los proyectos de formación.

En referencia a la fase de capacitación en el aula, se constata una amplia variedad de contenidos asociados a las competencias técnicas según cada perfil ocupacional. Y se destacan como los más frecuentes: seguridad e higiene, tecnologías informáticas, armado de CV y apoyo a la búsqueda de empleo, y derechos y deberes de los trabajadores.

El programa presenta un doble carácter: social y laboral.

Al finalizar, los jóvenes reciben una certificación otorgada por la empresa y refrendada por el MTEySS, que les permite acreditar su participación en el programa y aumentar sus posibilidades de inserción. En algunos casos, se agrega un título o diploma adicional, otorgado en convenio con alguna institución educativa.

Perfil de los participantes: La condición de pobreza multidimensional que exhibe la mayor parte de los hogares de los jóvenes participantes del programa expresa la adecuada focalización lograda sobre los sectores sociales vulnerables. El promedio de edad, al momento del ingreso al programa, es de 20 años. El balance por condición de género muestra que el 40% se trata de jóvenes mujeres. Una cuarta parte de los jóvenes tiene al menos un hijo a cargo que, en la mayoría de los casos, comparte la vivienda con sus abuelos. En cuanto a las situaciones de jefatura del hogar, se comprueba que uno de cada tres beneficiarios tiene responsabilidades familiares de paternidad o jefatura de su hogar. El análisis de la situación laboral de los beneficiarios con anterioridad a su ingreso al programa revela que ocho de cada diez había trabajado alguna vez antes de entrar al programa. Sin embargo, sólo una cuarta parte contaba con experiencia en un empleo formal.

Financiamiento

Es financiado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y empresas participantes.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas

Los costos de la capacitación son cofinanciados por el Estado y las empresas. La asignación estímulo no-remunerativa está a cargo del MTEySS y la empresa, de igual modo que respecto a gastos de traslado y refrigerio. Debe pagar la Cobertura de Emergencias Médicas, de al menos un Plan Médico Obligatorio, de un Seguro de Riesgos del Trabajo, y de los seguros de responsabilidad civil que corresponden según la normativa vigente.

Cuando finaliza el ciclo de prácticas, las empresas capacitadoras se comprometen a difundir los perfiles ocupacionales de los jóvenes no incorporados en su planta entre aquellas que integran su cadena de proveedores, distribuidores y subcontratistas. Adicionalmente, brindan apoyo y orientación laboral a los jóvenes egresados, para facilitar la búsqueda de empleo pos-formación.

Apoyos al beneficiario

Está destinado a jóvenes entre 18 y 24 años, que tengan estudios secundarios incompletos, no cuenten con un empleo formal y/o pertenezcan a grupos sociales vulnerables. Reciben mensualmente una asignación estímulo no remunerativo y un complemento, en concepto de compensación por gastos de traslado, financiado conjuntamente por el MTEySS y la empresa participante.

Estadísticas

El 59% de los jóvenes que concluyó la capacitación en la empresa obtuvo un empleo. También puede notarse que sólo el 27% de los jóvenes que culminaron la práctica calificante contaba con una experiencia laboral previa en un empleo registrado, en tanto que en la situación posterior a la formación en la empresa, el 68% de éstos se encontraba ocupado en un empleo registrado. En la fase donde se llevó a cabo la evaluación, 1.500 jóvenes habían participado del programa.

En cuanto a la localización de la inserción laboral, la mitad de los jóvenes ocupados que participaron del programa fueron ocupados por las mismas empresas donde realizaron la práctica calificante, en tanto que uno de cada diez jóvenes de la mitad restante consiguió emplearse en una empresa del mismo sector de actividad económica.

Evaluaciones

Se contó con la asistencia técnica de la OIT para el diseño y aplicación de una metodología de evaluación. Se realizó una investigación mixta cuali-cuantitativa, implementando grupos de discusión, entrevistas en profundidad con beneficiarios y una encuesta estratificada con diseño muestral probabilístico sobre la población objetivo. Dicha evaluación tuvo el objetivo de fortalecer los instrumentos técnicos de seguimiento de los proyectos de prácticas calificantes implementados por las empresas que utiliza la Coordinación de RSE y Trabajo Decente del Ministerio. A su vez, buscó identificar los principales efectos producidos por sus acciones sobre las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios. La investigación se realizó en el Área Metropolitana de Buenos Aires y en las ciudades de Córdoba y Mendoza, dada la localización geográfica de los proyectos ejecutados y en ejecución.

Resultados y aspectos a destacar:

- La mayoría de los jóvenes beneficiarios atravesaron evaluaciones continuas por parte de la empresa. Esta instancia aparece destacada como un ámbito de aprendizaje surgido del seguimiento personalizado de los tutores. Se destaca el rol del tutor como un aspecto clave en la calidad de los proyectos de formación.
- Se destaca el porcentaje de jóvenes que recibió un título o diploma adicional al certificado de participación, el cual expresa el desarrollo de las articulaciones efectuadas por las empresas en el marco del programa con distintas instituciones educativas y de formación profesional.
- Como parte de la percepción de los jóvenes participantes, se destaca una fuerte apreciación del programa, como primera experiencia de inmersión en el mundo del trabajo. Aunque se manifiestan conscientes del carácter formativo de la práctica, los beneficiarios no dejan de vivirla como una transición protegida hacia el empleo de calidad. La gran mayoría de los jóvenes que participó expresó haber realizado tareas de un modo diferenciado de las que efectuaban los trabajadores de la empresa, en consonancia con el carácter formativo de éstas.
- Una vez finalizada la práctica, casi la mitad de los beneficiarios manifestó haber tenido un contacto posterior con las empresas. Este aspecto, clave en el desarrollo de la capacidad de inserción sociolaboral y educativa de los jóvenes, se corresponde con la percepción mayoritaria que existe entre ellos acerca de la necesidad de desarrollar acciones de acompañamiento con posterioridad a la formación.
- Si bien no es uno de los objetivos específicos, la culminación de los estudios secundarios ha sido incentivada desde las prácticas, incluso el acceso a la educación superior. Según la encuesta realizada, seis de cada diez jóvenes retomaron sus estudios formales durante el desarrollo de la práctica o con posterioridad a su culminación, siendo esta proporción mayor entre las mujeres (77%) que entre los varones (52%), y entre quienes tuvieron seguimiento por parte de la empresa (70%) respecto de quienes no lo tuvieron (53%). Cabe destacar que la procedencia

de un hogar con mayor clima educativo es un factor que también incide en el incremento de las probabilidades de retorno a la escuela.

- Los tutores y responsables de la capacitación señalan una serie de fortalezas y enseñanzas. Entre ellas, se apreció una gran predisposición, involucramiento y sensibilización por parte de los encargados de la capacitación y otros colaboradores designados por la empresas, quienes destinaron muchas horas de sus jornadas ordinarias de trabajo, para brindar acompañamiento personalizado a los jóvenes participantes. También se destacó la capacidad que ha logrado la experiencia para hacer más fluido el vínculo entre distintas gerencias y departamentos involucrados, especialmente en momentos en que la práctica requirió coordinación organizacional para la resolución de problemas de operación.
- En lo referido a las políticas de las empresas participantes, se advierte la incidencia en la política de selección de personal: se destaca la posibilidad que ha dado para sensibilizar a los responsables de las áreas de recursos humanos.
- A través del programa, la empresa se acercó a organizaciones de la sociedad civil en las instancias de “reclutamiento” de jóvenes (CARITAS, AMIA, ONG y escuelas cercanas al ámbito de influencia primaria de las empresas).
- Con respecto a la vinculación con organismos públicos nacionales, el programa permitió afianzar, y en otros casos iniciar, una relación de colaboración en temas de interés común entre la empresa líder y un organismo estatal, al que muchas veces, en el imaginario empresarial, se lo observa como enfrentado.

Entre las dificultades encontradas, los tutores y responsables de la capacitación manifestaron:

- En relación a las organizaciones sindicales: la implementación del programa implicó, para muchas empresas, una instancia de negociación con los representantes sindicales con presencia en la empresa. Desde los sindicatos se fijaron posiciones que, protegiendo los intereses de los jóvenes, evitaran tensiones con los trabajadores de la empresa. A su vez, se destaca la activa colaboración que en muchos proyectos realizaron los sindicatos, especialmente en materia de formación en el aula, brindando capacitadores e instalaciones para el desarrollo de las actividades.
- En cuanto a los desembolsos, por momentos faltó sincronización y unificación en las modalidades de pago que aportaba el ministerio y cada empresa.
- Las altas expectativas de los beneficiarios que esperaban ser contratados por la misma empresa una vez finalizada la práctica, permeó en muchos casos el desarrollo de la experiencias, ya que cierta incertidumbre tendía a desmotivarlos.
- Como fue mencionado más arriba, se insiste en la necesidad de fortalecer la capacitación, la concientización y el involucramiento de los tutores seleccionados.
- Déficit de pautas básicas de conducta y acuerdos de trabajo: Se reiteraron actitudes de incumplimiento de los horarios, el comportamiento en el espacio de trabajo, la comunicación de las inasistencias, la evasión de las responsabilidades asignadas.

En términos generales, y considerando las voces de los participantes y actores responsables de la capacitación, los efectos positivos producidos por la iniciativa sobre las distintas facetas del desarrollo humano de los jóvenes participantes, no se reducen sólo a la dimensión ocupacional. Tal como demuestran las evaluaciones, el aprendizaje de la práctica del empleo de calidad, mediante la articulación de la capacitación en competencias laborales y la experiencia en un ámbito real de trabajo, es el principal logro a destacar. Asimismo, los contornos del espacio de aprendizaje se vieron caracterizados por la ausencia de discriminación, lo cual incidió positivamente en los participantes, acrecentando su autoestima personal y la confianza en las propias capacidades, y contrarrestando los efectos externos de la estigmatización y la mirada negativa de la juventud. Aun así, se remarca la necesidad de involucrar otras dimensiones al momento de repensar y re-trabajar las pautas y acuerdos de trabajo que fueron evaluados desde el incumplimiento.

Dispositivos e iniciativas para la promoción de la terminación de estudios secundarios

Programa Educación Media y Formación para el Trabajo para Jóvenes

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

Se trata de un programa con proyección internacional, y en Argentina fue impulsado por el Ministerio de Educación de la Nación. Entre las actividades principales de este programa, aplicado en 12 provincias del país, se encontraban, por ejemplo, la ampliación de la oferta de educación secundaria para jóvenes de 16 a 29 años que no estudian ni trabajan, entregando conocimientos –útiles para el desarrollo de capacidades e inserción en el mercado laboral- (OIJ/CEPAL, 2014). El programa tiene el propósito de “contribuir a la mejora de sus capacidades de acceso al mundo del trabajo promoviendo la finalización de la educación secundaria articulada con la capacitación laboral, a partir de ofertas de calidad”.

El mismo programa se desarrolla en diferentes países de América Latina y fue diseñado con los lineamientos de la Unión Europea. Entre sus líneas de intervención se encuentra: asistencia técnica al Ministerio de Educación y a los ministerios provinciales en políticas y gestión de educación de jóvenes y adultos; diseño y realización de campañas de motivación y sensibilización de los jóvenes; becas de inclusión y retención a 23.000 jóvenes; foros de consulta al sector productivo y a otros actores sociales para la priorización de perfiles profesionales; capacitación de tutores, profesores, docentes y asistentes técnicos administrativos; provisión de equipamiento y mobiliario para sedes de educación de jóvenes y adultos; asistencia técnica a 12 provincias para la preparación del Plan de Mejora en centros de formación profesional y/o de capacitación laboral seleccionados para el programa; readecuación de espacios físicos de centros de formación profesional y/o laboral según normas federales.

Vinculación con el marco normativo: el programa se enmarca en la Ley de Financiamiento Educativo N° 26.075, que garantiza la inversión destinada a la Educación, Ciencia y Tecnología; se suma al cumplimiento de la Ley de Educación Nacional N° 26.206 que según su Capítulo IX establece la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos como la modalidad educativa destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar en jóvenes y adultos; y en la Ley de Educación Técnico-profesional N° 26.058, que ordena, regula y plantea una mejora continua de la calidad de la educación técnico profesional en el nivel medio, superior no universitario y formación profesional.

Se enmarca en el cumplimiento del Plan Nacional de Educación Obligatoria y Formación Docente 2012 -2016 (Resolución CFE 188/12). A su vez, recupera los ejes del Documento de Estrategia País, 2007-2013, del 23 de abril de 2007 (E/2007/753) de la Comisión Europea.

Gobernanza

El programa es una herramienta de la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos (DEJyA) y despliega sus actividades en función de los acuerdos de la Mesa Federal de la DEJyA. A su vez, se nutre con las acciones que se vienen realizando en el marco de la implementación de la Ley de Educación Técnico Profesional por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), dependiente del Ministerio de Educación de la Nación.

La Dirección General Unidad de Financiamiento Internacional (DGUFI), a través de la Unidad Técnica del Programa (UTP), es la encargada de coordinar las diversas actividades en articulación con los siguientes organismos: INET, Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos y direcciones y oficinas de educación de jóvenes y adultos de las jurisdicciones que han firmado el convenio de adhesión para los tres componentes del programa. Su implementación se articula con las instituciones educativas de diferentes niveles y modalidades en las provincias donde se desarrolla.

Diseño curricular

Se organiza a partir de tres componentes:

- I. Fortalecimiento institucional de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos: contempla el reforzamiento de las capacidades institucionales, técnicas y organizacionales instaladas en las áreas ministeriales responsables de la educación de jóvenes y adultos y de la formación profesional, tanto a nivel nacional como jurisdiccional.
- II. Ampliación de la oferta de educación secundaria de jóvenes y adultos.
- III. Mejoramiento de la formación laboral de jóvenes y adultos: a partir de la oferta de capacitación laboral articulada con los sectores del mundo del trabajo. Estas ofertas se desarrollan a partir de perfiles profesionales priorizados por las provincias. Estas acciones involucran a 11 provincias.

Bajo este esquema, no se generan nuevas ofertas puntuales o aisladas de la capacitación laboral, más bien se busca mejorar la institucionalidad vigente y la articulación entre los actores a través de las diferentes líneas de acción de carácter transversal (capacitación a tutores, docentes y asistentes técnico-administrativos; mejoramiento de los espacios físicos, provisión de equipamiento y mobiliario para las instituciones, etc.) (Barbetti *et al.*, 2014).

Comprende la Fase I – Convenio de Financiación DCI-ALA/2007/18-991 y la Fase II – Convenio de Financiación DCI-ALA/2010/021-952. En Argentina el período se extiende desde agosto de 2008 a agosto de 2012.

Financiamiento

Se financia con fondos de la República Argentina y de donación de la Unión Europea.

Apoyos al beneficiario

Los destinatarios directos del programa son 190.000 jóvenes cursando estudios en el sistema de Educación de Jóvenes y Adultos y en Formación Profesional y 23.000 jóvenes entre 16 y 29 años pertenecientes a sectores sociales vulnerables de 11 provincias que se incorporarán al programa durante su ejecución. Se contempla becas de inclusión y retención para jóvenes.

Evaluaciones

Para puntualizar dinámicas de su funcionamiento y percepción de los participantes, retomamos el estudio sobre la implementación del programa que se inicia en diciembre de 2009 en Corrientes y en la provincia del Chaco en marzo de 2011. En este caso, además de las unidades mencionadas, participan otros actores en la implementación como Centros de Educación Secundaria para Adultos (CESPA) e Instituciones de Formación Profesional (IFP). De acuerdo a las categorías evaluadas, se citan a continuación los principales hallazgos del estudio mencionado.

En cuanto al conocimiento de la propuesta del programa, los docentes pertenecen a planta y conocen el programa e identifican a los beneficiarios debido a que se agrupan en una división diferente. Entre los jóvenes que asisten se encuentra que hay un conocimiento parcial de los alcances de la oferta en el sentido de que su acercamiento resulta a partir de un interés por culminar los estudios secundarios. Al conocer esta posibilidad, se ven motivados a inscribirse y por tanto, la posibilidad de realizar un curso de formación en algún oficio resulta un elemento complementario que van reconociendo y valorando una vez que ingresan al programa (Barbetti *et al.*, 2014).

En referencia a los aspectos facilitadores, tanto los docentes, los funcionarios y técnicos como los estudiantes que transitan por esta oferta, destacan que el principal aspecto positivo es la doble acreditación, esto es, la posibilidad de obtener en un mismo tramo tanto la acreditación de los estudios secundarios como la certificación en algún oficio. Por otra parte, los docentes “que participan de este programa valoran las potencialidades del proyecto respecto al impacto en los jóvenes, principalmente por el hecho de brindar posibilidades de aprendizaje a jóvenes con baja autoestima y a partir de crear las condiciones para el aumento de la confianza en sí mismo y en sus posibilidades de aprendizaje” (*Ibid.* 13). En referencia a la percepción que tienen los estudiantes de los docentes, se destaca la calidad del equipo, la valoración de clases que “tiene un contenido más práctico” y la “paciencia” para reiterar explicaciones; a su vez, valoran las instalaciones, tanto por su equipamiento como por la higiene, comparándolas con otras instituciones educativas.

Entre las dificultades y obstáculos encontrados, se identifica la problemática de sostener “la permanencia de los jóvenes en las ofertas y el seguimiento de los procesos” (*Ibid.* 14).

En cuanto a las perspectivas sobre su inserción laboral, la mayoría de los estudiantes del programa “considera que seguirá estudiando y piensan en trabajar con lo que están aprendiendo en los Centros de Formación Profesional. Ninguno de los jóvenes planteó dentro de sus aspiraciones el formar una

familia o tener hijos, tal y como era lo tradicional en otro momento en nuestra sociedad. Si bien algunos están a cargo de una familia, no es la situación de la mayoría" (*Ibíd.* 18).

Este programa se ha enfocado en jóvenes de grupos vulnerables. En referencia a ello, resulta interesante recuperar los supuestos y perspectivas sobre las problemáticas de inserción laboral de los jóvenes que tienen los funcionarios técnicos y docentes que forman parte del equipo. Otro aspecto clave es la articulación necesaria entre ministerios de educación y trabajo, tanto en sus esferas provinciales como nacionales.

Dispositivos de política pública orientados a la articulación de estudios secundarios y estudios superiores

En este caso, se reconstruyen acciones que vinculan la terminación de estudios secundarios con la continuidad de estudios superiores.

- Desde una política de becas del Ministerio de Educación nacional se incentiva la incorporación de aquellos estudiantes universitarios que hayan finalizado sus estudios secundarios en el marco del programa "Jóvenes con Más y Mejor Trabajo" del Ministerio de Trabajo de la Nación como grupo prioritario junto con los estudiantes universitarios con discapacidad, pueblos originarios, egresados de escuelas técnicas públicas, madres, padres, embarazadas y aquellos que hubieran percibido la AUH hasta el año anterior a la convocatoria. Los Programas Nacionales de Becas Universitarias (PNBU) y de Becas Bicentenario (PNBB) dependen del Ministerio de Educación Nacional y tienen por objetivo generar un marco de inclusión que permita incrementar la inscripción y la permanencia de jóvenes de bajos ingresos en carreras universitarias consideradas estratégicas para el desarrollo nacional. Pueden inscribirse estudiantes que comienzan a cursar las carreras de grado, o bien estudiantes avanzados. En 2014 se entregaron 51.151 becas a estudiantes universitarios divididas en: 31.865 Becas Bicentenario, de las cuales 17.144 son becas de estudiantes de ingenierías; 19.286 Becas Universitarias para estudiantes de ciencias sociales, humanas y de la salud. Como forma de comunicación desde 2014 se incorpora el servicio 0800 de llamadas sin cargo y la aplicación para celulares, para facilitar y agilizar las comunicaciones con los becarios (fechas de renovación, avisos de cobro, documentación requerida, etc.). Todo lo cual supone una inversión total de \$ 592.000.000 (SSPU, 2014).

Programa de Becas "Manuel Belgrano"

Depende del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Presidencia de la Nación.

La ejecución del programa está a cargo de la Dirección Nacional de Relaciones Institucionales con el Sector Científico Académico.

Se trata de un programa de apoyo a egresados de escuelas agrarias para estudios universitarios y tecnicaturas superiores; fue creado por resolución 1152, de 2013.

Sus objetivos son: promover el acceso, la permanencia y la graduación de estudiantes de carreras estratégicas para el desarrollo productivo del país; apoyar la formación de estudiantes en áreas científico-tecnológicas vinculadas a la agricultura, la ganadería, la pesca y sectores relacionados; promover el apoyo a programas de capacitación que fomenten el agregado de valor en origen, impulsen a las economías regionales, el desarrollo territorial equilibrado y sostenible con inclusión social y el autoempleo.

Para llevar adelante el plan de la beca, contarán con un tutor a lo largo de la beca. Además de la formación en la carrera de grado o tecnicatura, otro aspecto contemplado en esta línea es el fomento a las prácticas laborales con sentido social de los egresados de dichas instituciones educativas. En este sentido, a partir del 2° año de la carrera de grado y del 1° año de la tecnicatura, los becarios deberán desarrollar un "Proyecto de práctica laboral", que será evaluado para implementar al año siguiente, conjuntamente con el organismo receptor de la práctica. Este proyecto tiene el fin de favorecer el desarrollo profesional del estudiante y de su comunidad. Las prácticas se podrán realizar en organismos públicos o privados vinculados al trabajo y la producción; trabajar en investigación o docencia; en el sistema de tutorías.

Las áreas de estudio incluidas son las siguientes: Agronómica; Forestal; Mecanización; Agrícola; Ambiental; Geológica; Producción Agropecuaria; Medioambiental; Alimentaria; Piscicultura; Acuicultura; Veterinaria; Ingeniería Rural; Zootecnia.

Vinculación con el marco normativo: se inscribe en el Programa Nacional de Apoyo a la Educación Rural y Agraria. Ley Nacional de Educación.

Financiamiento

El financiamiento es propio.

Apoyo al beneficiario

Están destinadas a egresados de escuelas agrarias que quieran cursar, o estén cursando carreras de grado y/o tecnicaturas superiores vinculadas al sector agroalimentario y agroindustrial en universidades públicas e institutos superiores de Argentina. La tramitación de la beca se realiza en la escuela de la que egresó el aspirante, y es allí donde se inicia el proceso de selección por parte de los docentes y directivos del establecimiento escolar. La beca es de cinco años para carreras de grado y tres para tecnicaturas, con la posibilidad de un año extra.

Acciones de orientación vocacional

En noviembre de 2014 se lanza el programa de orientación vocacional "Dar Pie". Se trata de un micrositio web alojado en la sección "recursos" del portal Educ.ar, elaborado por el Ministerio de Educación de la Nación a partir de un reclamo realizado por los propios estudiantes en el Encuentro Nacional del Parlamento Juvenil del Mercosur de 2013. El portal brinda orientaciones para quienes finalicen sus estudios secundarios en el "proceso de elección de proyectos de vida personales, educativos y laborales".

Es un programa integrado por tres componentes: el juego “Dar pie. Pensar, intercambiar, elegir” que comprende cinco etapas que permiten al estudiante identificar oficios, profesiones o proyectos personales que le gustan, clasificarlos y jerarquizarlos para finalmente imaginar el itinerario vocacional; dos manuales -uno para docentes y otro para estudiantes- y dos ciclos televisivos producidos por Canal Encuentro (“Vocaciones” y “Vocaciones Argentinas”); y links para acceder a cuatro webs de orientación vocacional. El portal incluye un programa de formación docente.

Inclusión educativa para jóvenes con discapacidad

Desde la Subsecretaría de Gestión y Coordinación de Políticas Universitarias se ha desarrollado la “Política de Discapacidad para Estudiantes Universitarios” (PODÉS), desde la cual se han llevado adelante tres relevamientos en todas las universidades sobre estudiantes con discapacidad. En función de los datos obtenidos, durante 2014 se entregaron 1.970 computadoras portátiles de última generación con los periféricos y adaptaciones y tecnologías de apoyo necesarias para su uso de acuerdo a sus necesidades. Las computadoras fueron entregadas a estudiantes de 49 establecimientos universitarios de todo el país con algún tipo de universidad. A su vez, se otorgaron 314 becas a alumnos con discapacidad (SSPU, 2014) y se ha creó el Programa de Educación para el Trabajo y la Inclusión Social (PrETIS) destinado a personas con discapacidad y en contexto de encierro.

Dispositivos para microemprendimientos productivos y/o formación para la generación del propio empleo - economía social y cooperativismo

En este punto se desarrollan distintas iniciativas generadas por ministerios nacionales, como Industria y Agricultura. Otro programa que podría ser incluido en esta lógica es el Programa de Empleo Independiente (PEI), prestación que se desprende del análisis del PJMyMT, y que será abordado más adelante.

- Desde el Ministerio de Industria de la Nación y desde la Dirección de Apoyo al Joven Empresario, se desarrolla su plan de acción federal bajo tres ejes fundamentales: capacitación, financiamiento y asistencia técnica, a través de sus cinco programas estratégicos:

I. Fondo de Desarrollo Emprendedor - *Capital Semilla*

Se trata de un concurso de proyectos productivos a nivel nacional, que otorga Préstamos de Honor. Creado en 2010, funciona con la modalidad de “Concurso/concurso de proyectos/solicitudes”, siendo los destinatarios del programa los jóvenes de 18 a 35 años. Se otorga un préstamo de honor a tasa 0%, a cinco años (un año de gracia), sin riesgos y sin garantías. La devolución del préstamo de honor estará sujeta a la evolución de cada proyecto, y los fondos reintegrados por los emprendedores serán aplicados al financiamiento de proyectos en futuras convocatorias.

II. Empresas Madrinas

Este programa tiene por objetivo crear un vínculo entre un joven emprendedor y una empresa consolidada (*Empresa Madrina*) que asuma hasta el 100% de la inversión requerida. Se trata de una “herramienta de financiamiento para consolidar proyectos que ya se encuentran en

marcha, siendo incorporados al tejido industrial y productivo, forjando de esta manera un nuevo empresariado argentino con conciencia social”, con “600 proyectos presentados de empresas madrinadas” (Ministerio de Industria, 2014). Los beneficiarios son ciudadanos argentinos, nativos o naturalizados, con domicilio legal en la República Argentina, que tengan entre 18 y 35 años al momento de la presentación de la solicitud. Los aportes que recibe el joven emprendedor se pueden invertir en: bienes de capital; materias primas; mobiliario; capital de trabajo; cualquier inversión necesaria para la ejecución del proyecto. Desde su creación ya lleva 600 proyectos presentados.

III. Aprendiendo a Emprender

Desde la línea *Aprendiendo a Emprender* –creado en el año 2009– se capacitó a jóvenes emprendedores de todo el país, acompañando el calendario de apertura de Capital Semilla.

Los beneficiarios son jóvenes de 18 a 35 años que reciben capacitación y asesoría en forma gratuita, para “entender los conceptos y prácticas que implican ser un emprendedor en términos de actitudes y aptitudes” (MI, 2014).

IV. Programa Mi PC

Impulsa la instalación de Centros de Enseñanza y Acceso Informático (CEAs) en todo el país, los cuales son gestionados por organizaciones sociales. Cada organización, previa aprobación del proyecto, recibe un Aporte No Reintegrable para remodelaciones edilicias donde funciona el Centro Mi PC y computadoras de última generación. Es una herramienta de construcción y abordaje territorial con el objetivo de vincular el conocimiento con las demandas productivas locales, permitiendo de esta manera la incorporación de las nuevas tecnologías al desarrollo productivo y social.

Desde el programa *Mi PC* se inauguraron 65 centros durante 2014 y se entregó 560 computadoras garantizando el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en toda la Argentina. En total se inauguraron 300 CEAs desde la creación de la línea.

V. Mi PC Móvil

Acompañó a los programas *Aprendiendo a Emprender* y *Capital Semilla*, brindando capacitaciones en universidades, ferias de emprendedores y eventos sociales y culturales durante todo el año. Se trata de unidades acondicionadas como aulas móviles con computadoras de última generación para llegar a los lugares donde por condiciones geográficas adversas no puede ser instalado un Centro Mi PC.

En sintonía con las Políticas de Estado que articulan la integración digital con programas de capacitación y financiamiento que promueven “el emprendedorismo”, las capacitaciones del programa Mi PC Móvil tienen como objetivo brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para su incorporación a la economía formal, incluyendo nociones iniciales de informática, herramientas digitales de edición y fotografía de productos realizados por los jóvenes y administración contable de proyectos.

Todos ellos se encuentran vinculados y tienen como finalidad estimular la formación de emprendimientos generados por los jóvenes.

Adscripción institucional: Creada en 2010, la Dirección Nacional de Apoyo al Joven Empresario o Jóvenes Industria es el área del Ministerio de Industria de la Nación que instrumenta el Programa Nacional de Apoyo al Empresariado Joven, según lo dispuesto por la Ley 25.872 (Ley de Jóvenes), sancionada en diciembre de 2003 y promulgada en febrero de 2004, y las normativas vigentes. El objetivo es fomentar el espíritu emprendedor en la juventud, promoviendo la creación, desarrollo y consolidación de empresas nacionales. La Ley de Jóvenes N° 25.872 promueve la participación de emprendedores jóvenes que presenten proyectos que contengan una oportunidad de negocios detectable, y que impliquen, ya sea la introducción de nuevos productos en determinadas regiones, nuevos servicios, mejoras de productos existentes, y asimismo, que dichos proyectos sean viables y se pueda palpar en la idea concreta un impacto positivo sobre la industria, el medioambiente y la economía regional.

Uno de los principales ejes de la Dirección Nacional de Apoyo al Joven Empresario de este ministerio es instrumentar políticas destinadas a impulsar el “espíritu emprendedor” en los jóvenes de 18 a 35 años. Con los programas Capital Semilla y Empresas Madrinas de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional (SEPyME), se incentiva a poner en práctica las ideas sobre “planes de negocios sustentables y capaces de interesar futuros inversionistas” y “fortalecer capacidades y competencias emprendedoras” de jóvenes que deseen poner una empresa.

Considerando el eje de capacitación, las cinco líneas se orientan a formar y fortalecer las iniciativas de jóvenes en el mundo del emprendedorismo. En este caso se trata de iniciativas destinadas a un perfil de jóvenes con “formación y/o experiencia”, tal como se señala en los requisitos del documento. Dentro de las experiencias sistematizadas, se encuentra un mayoría de jóvenes que emprenden su proyecto como egresados de carreras de ingeniería (Software, Industrial, Diseño industrial, Electromecánica, Audiovisual, Administración, Óptica, Diseño de indumentaria) (Ministerio de Industria, 2014). A su vez, se encuentra que una vez iniciado el proyecto, los jóvenes circulan por otras líneas del mismo ministerio, aprovechando otras posibilidades de créditos como el PACC Emprendedor. En las experiencias que alcanzan estabilidad y son consideradas “exitosas”, se encuentra a aquellas que lograron una articulación mayor con otros actores, además del ministerio, como el INTI, el INTA, universidades nacionales, etc. A su vez, algunas de ellas realizaron viajes de negocios, comenzaron a exportar y lograron una articulación diferente con el mercado interno.

- En lo que a trabajo rural se refiere, hay un conjunto de iniciativas destinadas a jóvenes que emprenden proyectos. A continuación se describe uno de los programas del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (MAGyP), el Programa Jóvenes Emprendedores Rurales. Sus acciones se orientan al estímulo a los jóvenes rurales, de entre 18 a 35 años, para el desarrollo de emprendimientos productivos y de servicios propios, individuales y asociativos.
- También en clave de generación de proyectos, se lanza “Educatro”, dependiente del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca, Presidencia de la Nación.

Bajo el formato de concurso, se implementa “Educatro” como un espacio de encuentro entre los integrantes de las comunidades educativas de los diferentes establecimientos escolares agrarios, generando un ámbito de exposición de los logros educativos-productivos. A partir de los proyectos

elaborados por estudiantes, se generaron emprendimientos productivos y de agregado de valor, tanto individuales como asociados, siguiendo los ejes de trabajo que propone la educación agraria, ya que si el proyecto es seleccionado pueden concretarlo con el premio recibido.

Durante la reedición 2014 de Educagro, se presentaron un total de 69 proyectos, que incluyeron 22 provincias de las cinco regiones del país: NEA, NOA, Cuyo, Centro y Patagonia.

Apoyo al beneficiario

El concurso tiene como propósito posibilitar a los egresados de escuelas agrarias la concreción de los proyectos que formulan y desarrollan durante el último año de estudio, mediante un aporte económico no reintegrable. Los premios son en tres categorías (50.000; 40.000 y 30.000 pesos argentinos).

Continuando con esta línea, las Olimpíadas de Educación Agraria ponen en valor esta modalidad educativa en particular, premiando tanto a las escuelas expositoras como a los trabajos presentados, los cuales cuentan con el apoyo de un profesor tutor.

En este caso, el programa propone la vinculación de la escuela secundaria con la generación de un emprendimiento que pueda continuarse una vez que los estudiantes hayan egresado. Su reciente lanzamiento, nos permitirá evaluar en el futuro el impacto y la experiencia realizada por los jóvenes alrededor de los proyectos generados.

Funcionamiento del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo

A diferencia de los programas antes mencionados, a continuación se presenta por separado las acciones que contempla el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) por tratarse de una propuesta integral y de mayor envergadura desarrollada en los últimos años, con presencia en todo el territorio nacional y con la diversificación de varias prestaciones que incluyen lógicas (formación profesional, terminalidad educativa, activación y aprendizaje en el ámbito laboral, generación de emprendimientos productivos, entre otras). A su vez, dicho programa se ha articulado con otras prestaciones del mismo ministerio y con nuevos programas que implican una forma de gobernanza interministerial como el PROG.R.ES.AR.

Gobernanza

La participación de distintos actores es central para su implementación, desde las OE, GECAL, municipios, organizaciones de la sociedad civil, empresas.

Su adscripción institucional es la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

El PJMyMT se sustenta en dos pilares institucionales: la Red de Servicios Públicos de Empleo y el Sistema de Formación Continua. Por un lado, la Red de Servicios de Oficinas de Empleo está integrada por 630 OE, mientras que 39 delegaciones regionales del Ministerio se distribuyen en todo el país, y 30 Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) se localizan en distintos puntos. En el caso del Sistema de

Formación Continua, está integrado por un conjunto de Instituciones de Formación Profesional (IFP) que fueron fortalecidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para brindar cursos de oficios, en articulación con la demanda de los sectores productivos y las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados. En la actualidad 1.186 IFP integran la red y están inscriptas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE).

Las acciones del Programa en el territorio son objeto de seguimiento y supervisión por parte de la Coordinación de Seguimiento Técnico, Supervisión y Fiscalización dependiente de la Secretaría. Esta coordinación tendrá a su cargo el diseño del circuito y los formularios de supervisión y seguimiento del programa y será la responsable de realizar la fiscalización de las acciones desarrolladas en el marco de éste, tanto las referidas a la incorporación de los jóvenes como aquellas vinculadas a la implementación y gestión. En los casos en que se detectaran irregularidades o incumplimientos, la GECAL podrá intervenir a los efectos de redireccionar las acciones para garantizar el cumplimiento de la normativa del programa así como de los convenios o protocolos firmados en el marco de éste.

Por otra parte, los equipos del nivel central del programa tienen la función de diseñar e implementar acciones de evaluación integrales que consideren el funcionamiento de los aspectos institucionales y de las prestaciones implementadas en relación con las expectativas de los jóvenes, de la sociedad en general y de los actores sociales e institucionales que participan del mismo. Para estas acciones, resulta central la colaboración activa del nivel municipal, provincial e institucional en la provisión en tiempo y forma de las informaciones requeridas. Cabe también al nivel central la provisión de cuadernillos, materiales didácticos y manuales para los distintos talleres (MTEySS, 2009; 2011).

Diseño curricular

El programa cuenta con la orientación y acompañamiento de tutores que proporcionan elementos necesarios para la identificación de intereses, necesidades y prioridades de cada joven. El programa cuenta con una dotación de tutores y orientadores que se integran al equipo de especialistas que apoyan a los jóvenes para lograr sus objetivos de finalización de la escuela primaria y/o secundaria, capacitación y formación en oficios, alfabetización digital, inserción laboral, recibir asesoramiento para conseguir un empleo, generar un emprendimiento productivo o realizar prácticas laborales.

Las prestaciones del programa han sido diseñadas con el fin de “servir de apoyo a la construcción e implementación del proyecto formativo y ocupacional que cada joven decida, con el objetivo de proporcionarles oportunidades de desarrollar trayectorias laborales pertinentes y de calidad, adecuadas a sus perfiles, a sus expectativas y a sus entornos”, según lo estipula su reglamento y resoluciones.

A continuación se detallan las prestaciones por las cuales pueden transitar los jóvenes:

- **Los Talleres de Orientación e Inducción al Mundo del Trabajo** (Proceso de Orientación e Inducción al mundo del trabajo -POI-). Los participantes inician su vinculación con el programa a través de un proceso de orientación e inducción al mundo del trabajo, cuyo objetivo es apoyar a los jóvenes en la actualización, revisión o construcción de su proyecto formativo y ocupacional (PFO). Para ello el orientador y/o el tutor brindará al joven instrumentos cognitivos de análisis y valoración que le permitan identificar: i) sus intereses, necesidades y prioridades; ii) las particularidades de su entorno social y productivo; iii) los saberes y habilidades para el

trabajo, que haya adquirido en distintos espacios de aprendizaje y experiencia; y iv) estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su itinerario de formación, búsqueda y acceso al empleo.

Durante esta primera etapa los participantes adquieren un conjunto de competencias indispensables para situarse frente a los requerimientos del entorno social y productivo. Teniendo como eje la construcción de su proyecto formativo y ocupacional, los jóvenes participarán de los talleres de orientación e información profesional.

En el inicio del programa los talleres de Orientación al Mundo del Trabajo (POI) tenían una carga horaria de 96 horas y una duración de 2 meses de asistencia obligatoria. Con el lanzamiento del PROG.RES.AR, se lo reformuló y se cambió el nombre de los talleres. En la actualidad funciona bajo la denominación Curso de Introducción al Trabajo (CIT), tiene una carga horaria de 130 horas que se dicta en 3 meses. Esas horas están divididas de acuerdo a los tiempos de los que puede disponer el joven y se cursa en el lugar más cercano a su domicilio. Es una fase obligatoria y previa a la participación en las demás prestaciones; el reglamento operativo estipula que solo podrá desarrollarse en forma simultánea a esta etapa los estudios primarios o secundarios.

- **Formación para la certificación de estudios formales primarios o secundarios obligatorios:** Se considera esta instancia como una “herramienta prioritaria y estratégica” para la inclusión social y laboral de los jóvenes, dado que es una de las vías para mejorar su inserción en trabajos de calidad y disminuir la rotación exacerbada en empleos de corta duración. En esta prestación se impulsa un sistema de estímulos y beneficios para que los jóvenes certifiquen sus estudios formales, en tanto dichas certificaciones constituyen uno de los objetivos centrales del programa.

En este caso, el programa instrumentó una serie de medidas, en articulación con las carteras educativas provinciales, servicios para la formación y certificación de estudios generales para adultos, que permita mayor accesibilidad en términos de vacantes, modalidades de cursada y materiales didácticos y curriculares a ser utilizados. En este sentido, todas las entidades que se vinculen con la implementación del programa incorporan como “línea rectora de sus acciones la inclusión y permanencia de los jóvenes en esta prestación”. Aquí se persiguen dos objetivos claves: garantizar la permanencia de las y los jóvenes en el sistema y lograr su certificación.

- **Cursos de formación profesional:** Según los intereses y expectativas de inserción laboral, los jóvenes podrán participar en los cursos de formación profesional que les sean ofrecidos por la OE en el marco del Esquema Local de Prestaciones. Estos cursos les permitirán adquirir o fortalecer las competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de la ocupación definida durante la etapa de elaboración de su proyecto formativo y ocupacional. Los cursos ofrecidos cumplirán con los criterios de calidad establecidos por el MTEySS en cuanto a su adecuación a las demandas socioproductivas del territorio y de las necesidades formativas de los jóvenes.
- **Certificación de competencias laborales:** Los jóvenes que han tenido experiencia laboral previa podrán ser evaluados y certificados en las competencias laborales que han desarrollado en el ejercicio de esa ocupación. En caso que necesitaran formación complementaria, el

orientador o tutor los derivará al curso correspondiente de manera que puedan certificar la totalidad de las competencias laborales que requiere la ocupación.

- **Generación de emprendimientos independientes:** Los jóvenes que en su proyecto formativo y ocupacional se definan por el desarrollo de un emprendimiento independiente o pequeña empresa, en forma individual o asociativa, serán derivados a cursos de gestión empresarial y serán asistidos por consultores especializados en la elaboración de un plan de negocios. Una vez aprobado el plan de negocios, se le brindará asistencia legal, técnica y financiera para su implementación durante las primeras etapas de desarrollo del emprendimiento.
- **Acciones de entrenamiento para el trabajo:** Los jóvenes podrán participar en proyectos de entrenamiento para el trabajo para adquirir o reforzar habilidades y destrezas en el perfil ocupacional que elijan. Dichos proyectos incluirán un período de formación teórica y otro de formación práctica en el puesto de trabajo, y se ejecutarán de acuerdo con las condiciones y procedimientos establecidos por la Resolución del MTEySS N° 708/10 y sus normas reglamentarias.

Dichas prácticas podrán ser ofrecidas por empresas del sector público o privado, para lo cual recibirán asesoramiento por parte de las Oficinas de Empleo Municipales. Durante el período de formación teórica se desarrollarán los conceptos técnicos básicos, aspectos de seguridad, higiene y salud que se aplican en el ejercicio de la ocupación, temas de calidad y mejora continua y otros que resulten pertinentes. Durante una segunda etapa, con el apoyo de un tutor designado por la empresa, los jóvenes, aplicando los conocimientos adquiridos, completarán su formación en prácticas realizadas en el puesto de trabajo.

- **Talleres de apoyo a la búsqueda de empleo:** Los participantes recibirán asistencia permanente para la elaboración de estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo. A estos efectos, serán citados periódicamente en la Oficina de Empleo para participar de talleres que les permitan evaluar los avances, dificultades y contingencias que puedan ocurrir durante el proceso de búsqueda.
- **Intermediación laboral:** A través de las Oficinas de Empleo Municipales, los participantes serán informados sobre las demandas de trabajo formuladas por las empresas que sean compatibles con sus perfiles profesionales. El tutor les informará sobre las condiciones de la oferta de trabajo y los asesorará sobre las características de la entrevista de selección, derivándolos a los potenciales empleadores.
- **Cursos de apoyo a la empleabilidad e integración social:** que tendrán por objetivo incrementar las posibilidades de los jóvenes de retomar sus estudios formales obligatorios o de vincularse a prestaciones formativas para el empleo.
- **Apoyo a la inserción laboral:** Se promueve la contratación laboral de los jóvenes participantes, en el sector público o privado, a través de los incentivos y procedimientos previstos por el

PIL, dirigido a empresas del sector privado y organizaciones sin fines de lucro (fundaciones, asociaciones civiles, etc.).

Los jóvenes contarán con la asistencia de orientadores, miembros del equipo técnico de la OE, quienes serán responsables de acompañarlos durante toda su participación en el programa (Resolución N° 622/2014). La dinámica de encuentros consiste en reuniones periódicas -individuales o grupales- pautadas por el orientador con cada joven.

- **Encuentros de seguimiento:** “Con el asesoramiento de las personas a cargo de la conducción de los CEJ, los jóvenes pondrán en práctica sus planes de acción. En reuniones periódicas, revisarán las experiencias vivenciadas en este proceso y los resultados obtenidos a partir de las actividades desplegadas entre reuniones. El intercambio entre pares permitirá enriquecer la experiencia individual y encontrar respuestas posibles a las dificultades que cada uno y cada una haya experimentado. La evaluación personal y grupal de los resultados alcanzados y el apoyo profesional posibilitarán redefinir los planes de acción e introducir los ajustes que resulten necesarios” (*Ibíd.*).

Financiamiento

El PJMyMT tuvo financiamiento del Préstamo Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (o BIRD, por sus siglas en inglés) N° 7474 AR “Proyecto de desarrollo de un sistema de formación continua”. El Componente C Fomento del empleo para jóvenes a través de servicios de empleo, educación y capacitación y pasantías previó un financiamiento del Banco de US\$ 75,6 millones y tuvo fecha de cierre el 31 de diciembre de 2013.

El 15 de enero de 2015, el Directorio del Banco Mundial aprobó un nuevo préstamo para la Argentina que prevé un financiamiento de US\$ 425 millones para apoyar el PJMyMT. Se trata del Préstamo BIRF N° 8464 “Proyecto de orientación, formación e inclusión laboral de jóvenes” que está íntegramente destinado a apoyar al PJMyMT.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas

En este caso, se aplica a las prestaciones de PIL y entrenamientos laborales (que será abordado más adelante).

En el caso de la articulación con el Programa de Inserción Laboral (PIL), se trata de un instrumento a través del cual los empleadores pueden descontar del salario un monto abonado a los trabajadores por el MTEySS, pagando las contribuciones sobre la totalidad del salario a la seguridad social. Apoya las nuevas contrataciones registradas que hagan las empresas en el marco de las Leyes de Contrato de Trabajo N° 20.744 (se exceptúa el “Contrato de Trabajo Eventual”, la modalidad de “Contrato a Plazo Fijo” será habilitado en aquellos casos en que la contratación sea como mínimo 1 año), Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y Trabajo en la Construcción N° 22.250. Las empresas registran dando el alta temprana del trabajador ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Desde el MTEySS se paga un monto mensual al trabajador que las empresas descuentan del salario que tienen que abonarle. La empresa paga los aportes y contribuciones a la seguridad social sobre la totalidad del salario.

Apoyos al beneficiario:

Pueden participar jóvenes de 18 a 24 años de edad, con residencia permanente en el país, que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios y estén desempleados.

Las ayudas económicas que reciben los jóvenes varía según las distintas actividades que desarrollen en las diversas acciones del Programa y recibirán por ello prestaciones dinerarias no remunerativas a mes vencido mediante el mecanismo de pago directo, para lo cual se les entregará una tarjeta magnética personal e intransferible.

De acuerdo a la última actualización, según Resolución 2370/2014 de la Secretaría de Empleo, se detallan las ayudas económicas.

- a) Los jóvenes percibirán, a mes vencido, una ayuda económica mensual de 600 pesos argentinos.
- b) Asistencia para la búsqueda empleo: Los jóvenes que, realizado el curso de Introducción al Trabajo, no se encuentren desarrollando una actividad y se presenten, en respuesta a una citación o por su propia iniciativa, ante la Oficina de Empleo en al menos dos oportunidades dentro de un mismo mes, percibirán una ayuda económica mensual de 300 pesos argentinos, en concepto de asistencia para la búsqueda de empleo.

Podrán percibir esta ayuda económica mensual en hasta 6 períodos mensuales, continuos o discontinuos, durante toda su participación en el programa. En sus presentaciones espontáneas ante la Oficina de Empleo, los jóvenes mantendrán una entrevista donde actualizarán su historia laboral, se notificarán de las ofertas de empleo, de acciones formativas o de promoción del empleo existentes y/o de cualquier comunicación vinculada con su participación en el programa. La Oficina de Empleo registrará las entrevistas en la Plataforma Informática y las asentará en la Planilla de Registro de Entrevistas, que establezca la Subsecretaría de Promoción del Sector Social de la Economía, para su posterior guarda en el legajo de los participantes.

El debido registro de las entrevistas en la Plataforma Informática constituirá antecedente suficiente para habilitar liquidación de la ayuda económica mensual prevista en el presente artículo.

- c) Las/os jóvenes que opten por generar un emprendimiento independiente percibirán, para la formación del capital y de acuerdo a las necesidades y características del plan de negocios aprobado, hasta la suma de 15.000 pesos argentinos. Transcurridos los nueve meses de ejecución de su proyecto podrá solicitar un re financiamiento por hasta el 50% del monto original otorgado. De este modo, accederán a las prestaciones dinerarias previstas por la Línea de Promoción del Empleo Independiente del Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales, siempre que reúnan y cumplieren las condiciones fijadas por su marco normativo.

- d) Los jóvenes que participen en las acciones de entrenamiento para el trabajo en empresas, organizaciones de la sociedad civil y organismos estatales, percibirán una suma no remunerativa mensual. Los montos están previstos por la Resolución del MTEySS N° 708/10 y sus normas reglamentarias. El detalle de los montos percibidos varía según el tamaño de empresa u organización donde se realiza el entrenamiento. Las especificidades se presentan en detalle en el punto 3.
- e) Los jóvenes que participen durante al menos 6 meses en cursos de certificación de estudios formales y completen sus estudios primarios o secundarios en el marco del programa percibirán en un solo pago la suma de 2.000 pesos argentinos, por nivel concluido. No procederá el pago del presente incentivo si el joven dejó de ser participante del programa al momento de la culminación de los estudios.

El programa prevé ayudas económicas acumulables que los jóvenes podrán percibir, con un máximo de dos por mes. De acuerdo a la normativa actualizada (Resolución N° 435/2013) percibirán en forma directa una ayuda económica no remunerativa mensual de acuerdo a la actividad que desarrollen durante un máximo de 36 períodos mensuales, continuos o discontinuos. La Secretaría de Empleo podrá establecer, en forma complementaria, el otorgamiento de otros incentivos económicos.

De acuerdo a la normativa (Resolución N° 622/2014), los jóvenes que superen el límite máximo de edad durante su permanencia en el programa podrán continuar hasta 24 meses contados desde su incorporación, a efectos de completar su participación en las prestaciones definidas en su proyecto formativo y ocupacional. Asimismo, los jóvenes que completen sus estudios secundarios en el marco del programa podrán permanecer en el mismo por un plazo de hasta 12 meses.

Estadísticas

Considerando las fuentes consultadas en el MTEySS, hacia el mes de enero de 2015, cerca de 700.000 jóvenes transitaron por el programa.

Evaluación

De acuerdo a las evaluaciones realizadas se considera que el programa abarca a jóvenes en diferentes situaciones de vulnerabilidad, incluyendo a quienes que encuentran en condiciones de extrema pobreza. Una reciente evaluación de impacto muestra que el 35% de los participantes se insertó en empleos y que la probabilidad de acceso al empleo de los beneficiarios duplicó la de los controles. (OIJ/CEPAL, 2014).

En una de las últimas encuestas realizadas sobre una muestra de 1.594 beneficiarios se explicitan cuestiones interesantes para reflexionar sobre la implementación. Los resultados demuestran la adecuada focalización del programa a través de varios indicadores:

- La mayoría de los beneficiarios tiene un déficit educativo total o parcial y el programa los retiene para que finalicen sus estudios.
- Los jóvenes están muy interesados en formarse y acceder a un trabajo registrado; tienen un alto grado de participación en el mercado de trabajo y cuentan con experiencia laboral, pero casi la totalidad es no registrada o informal.
- En cuanto a la terminalidad educativa, los jóvenes del programa se encuentran estudiando en una proporción que casi duplica al porcentaje de quienes asisten al sistema educativo del total de los jóvenes que provienen de hogares con ingresos similares a los de los beneficiarios.
- En cuanto a su situación familiar, el grado de vulnerabilidad de los hogares en los cuales habitan es alto; los ingresos laborales y la ayuda económica del programa tienen un peso muy importante en los ingresos totales del hogar.
- En cuanto a la convocatoria al programa, se observa que los jóvenes lo conocieron principalmente a través de sus propias redes de familiares, amigos y conocidos. En este punto el rol de las OE no es central; sin embargo en este punto hay que trazar una diferenciación por regiones.
- En cuanto a las diferentes prestaciones, el POI y la terminalidad educativa son las dos actividades que acumulan las más altas proporciones de participación. La mayor fortaleza del programa está centrada en la terminalidad educativa y la capacitación laboral. Estas acciones se presentan como necesarias y aportan a la mejora de la empleabilidad de los participantes. En este sentido, los jóvenes que desarrollan en el marco del programa “prácticas laborales” o que son “derivados a un empleo” ocupa una proporción menor. Lo cual requiere redoblar los esfuerzos para ampliar sustantivamente las alternativas para que los beneficiarios cuenten con prácticas certificadas en empresas o instituciones y que se disponga y se diversifiquen los contactos con la demanda de trabajo para contar con alternativas que permitan derivar a los beneficiarios a las búsquedas de personal que se realicen en cada localidad. Asimismo, si miramos el total histórico de participación de los jóvenes en el programa encontramos que ésta ha crecido progresivamente a partir de prácticas calificantes, la inserción laboral asistida y articulación con los PIL. Estas precisiones serán registradas en detalle en el apartado estadístico 2.3.4, dedicado a analizar el impacto cuantitativo de estas prestaciones y de las metas de formación profesional encabezadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

También se señala la implementación de las experiencias generadas desde emprendimientos productivos y laborales, pertenecientes al mismo programa y de las experiencias de emprendimientos laborales y productivos ejecutados por jóvenes del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

En este caso, dentro de las prestaciones del JMyMT, se plantea el apoyo para la generación de emprendimientos independientes. Entre quienes “tengan un perfil emprendedor” podrán recibir asistencia técnica y económica para desarrollar su propio emprendimiento, de manera individual o asociativa, a través de la Línea de Promoción del Empleo Independiente (PEI) y Entramados Productivos Locales⁴⁵. Dicha Línea fue creada con resolución del MTEySS N° 1094/09.

Funcionamiento del PROG.R.ES.AR

Su principal antecedente es el programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT), con propósitos también marcadamente definidos en relación con la terminalidad educativa y orientación en la búsqueda de empleo. De acuerdo al estudio de Di Giovambattista, Gallo y Panigo (2014) el PROG.R.ES.AR constituye una superación del PJMyMT, dado que su diseño -de carácter integral- permite abordar la problemática juvenil a partir de la acción conjunta de diversos organismos estatales, de manera que se fomente la generación de nuevas capacidades en concomitancia con: la promoción de capacitación y formación profesional, orientación e intermediación laboral; el apoyo en materia de servicios de cuidado infantil –toda vez que los titulares de derecho la soliciten–; el acompañamiento personalizado en el proceso de formación educativa y profesional, a partir de la conformación de una red de tutores.

Vinculación con el marco normativo: Ley Nacional de Educación 26.206 establece la obligatoriedad escolar en todo el país. Ley N° 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral.

Gobernanza

En la intervención de distintos ministerios, se especifican funciones y roles. Desde el MTEySS se desarrollan acciones y prestaciones a través del PJMyMT y programas alternativos que posibiliten las tareas de cooperación con los jóvenes, al tiempo que estará encargado de administrar los centros de formación profesional habilitados para el programa, ya que cuenta con el Plan de Formación Continua y la Red. Desde el ministerio de Educación de la Nación, se busca garantizar las condiciones necesarias para la inscripción y permanencia de los titulares de derecho a las instituciones educativas. Desde el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, se instrumentan los medios necesarios a la disposición de centros de cuidado para los jóvenes que califiquen al programa y tengan hijos a cargo. La ANSES, por su parte, está facultada para el dictado de las normas interpretativas y complementarias al decreto a partir del cual se crea el PROG.R.ES.AR. (Di Giovambattista, Gallo y Panigo, 2014).

Diseño curricular

Sus ejes de acción se concentran en sostener a jóvenes mientras cursan estudios primarios, secundarios, terciarios y universitarios, la formación y capacitación laboral y/o la práctica laboral en empresas.

Se creó un red de acompañamiento territorial para jóvenes PROG.R.ES.AR., la cual “constituye una herramienta de apoyo y orientación en el camino formativo”. Dicha red está integrada por tutores que fueron capacitados en distintas provincias, cuyo rol central consiste en mantener contacto directo con los titulares de derecho emergiendo como figuras de referencia ante dudas y consultas que pudieran surgir en relación con la propia implementación y funcionamiento del programa.

El Ministerio de Educación desarrolló un programa de financiamiento de infraestructura para la construcción de ludotecas infantiles, espacios de juego y contención para niños desde los 45 días a los 6 años de edad, en universidades públicas. Esta política tiene como objetivo atender las necesidades específicas de la población estudiantil universitaria con hijos a cargo, que tengan la necesidad de asistir con ellos a clases. Esta circunstancia dificulta la continuidad de los estudios de esta población en

situación de vulnerabilidad. Asimismo, se enmarca en el PROG.R.ES.AR., política nacional que tiene el fin de generar nuevas oportunidades de inclusión social, educativa y laboral a jóvenes a través de acciones integradas que permitan su capacitación e inserción laboral.

En cuanto al diseño de las prestaciones de formación profesional, orientación laboral y CIT, siguen el mismo esquema que las presentadas para el PJMyMT, ya que los jóvenes de ambos programas se encuentran en los mismos talleres.

Como parte de las acciones desarrolladas en el programa se destaca la iniciativa implementada a fines de 2014 denominada "Habilidades Profesionales: Formación Continua para PROGRESAR". Se trató de 11 competencias en las que participaron 281 centros, con un total de 1.137 alumnos de la provincia de Buenos Aires. Se trató de una estrategia para lograr que el PROGRESAR adquiriera visibilidad y difusión y fue impulsada por la Secretaría de Empleo del MTEySS y sus direcciones de Orientación y Formación Profesional y de Fortalecimiento Institucional. De la iniciativa también participaron la Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires, la Dirección de Educación Técnica Profesional y Agraria de la provincia de Buenos Aires y la Dirección de Formación Profesional bonaerense.

En este caso, los estudiantes compitieron en el ejercicio de su oficio al resolver alguna situación problemática vinculada con la ocupación. Las competencias se realizaron en las ramas construcción, mecánica del automotor, metalmecánica, electricidad y gastronomía durante septiembre, octubre y noviembre en 11 puntos de la provincia, la mayoría en parques industriales. Los estudiantes de entre 18 y 24 años estuvieron acompañados por 277 instructores con sus respectivos directivos. El equipamiento fue provisto por el Ministerio de Trabajo.

Financiamiento

Está financiado por recursos del Tesoro Nacional.

Obligatoriedad/incentivos a las empresas

Se articula con el PRO.EMPLE.AR, con lo cual se incentiva y beneficia a las empresas que contraten jóvenes. Desde el gobierno nacional se aporta a través de entrenamientos en empresas (2.000 pesos argentinos), incentivos a la contratación (2.700 pesos argentinos) y bajo el nuevo régimen de contrataciones patronales.

Apoyos al beneficiario

El programa asigna 600 pesos argentinos por mes a jóvenes de entre 18 y 24 años para ayudarlos a completar estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios o capacitarse en algún oficio.

Desde los organismos públicos no se estableció una fecha de vencimiento para la inscripción en el programa, por lo que los interesados que califiquen pueden hacerlo en cualquier momento.

Como en el caso de la Asignación Universal por Hijo, los titulares de este nuevo derecho reciben por mes el 80% de los 600 pesos (480 pesos), mientras el 20% restante que se va acumulando lo cobran una vez al año al demostrar el cumplimiento de los requisitos de estudio.

De acuerdo a lo proyectado por el Ministerio de Educación, 16.000 estudiantes comprendidos en PROG.R.E.S.AR obtendrán la compensación de montos para recibir lo mismo que una Beca Bicentenario (ME, Informe de Gestión, 2014).

Estadísticas

De acuerdo a los primeros datos, 6 de cada 10 inscriptos en PROG.R.E.S.AR son mujeres, mientras que el 79% de quienes ya están cobrando tienen entre 19 y 22 años. Son el 51% de jóvenes del país que podrán estudiar con la ayuda estatal. Entre los potenciales aspirantes, el 31,4% trabaja, mientras que el 29,3% estudia y el 10,1% estudia y trabaja. Lo que la investigación determinó es que el 70,8% del total se ubica en esas categorías. Otro 8,1% busca trabajo y el 3,5% estudia y busca trabajo. Los jóvenes que no estudian, no trabajan ni buscan trabajo son el 17,6%. De esta manera, al analizar la población objetivo de este programa, se desarma una fuerte estigmatización famosa asociada a los jóvenes “ni-ni” que ni estudian ni trabajan (Di Giovambattista, Gallo y Panigo, 2014).

Hacia mayo de 2014, la ANSES destacó el registro de inscriptos, encontrando que el 26% de quienes se anotaron aspiran a completar estudios universitarios; el 24% estudios terciarios y oficios, y el 45%, estudios secundarios. Sólo el 5% del total se plantea terminar estudios primarios.

Hacia enero de 2015, momento en que se cumple un año de su lanzamiento, 565.000 jóvenes se inscribieron. Entre ellos, el 44%, está cursando estudios universitarios, mientras que el 29% está finalizando el secundario y otro 23% se capacita en distintos cursos y oficios.

En cuanto a la distribución geográfica, de esos 565 mil, casi 190 mil viven en la provincia de Buenos Aires, 42 mil viven en el Norte, mientras que en Mendoza y Tucumán hay más de 32 mil beneficiarios en cada una. En Santa Fe, Córdoba y Chaco, los titulares ascienden a 30 mil por provincia.

Evaluación

Recién una vez transcurrido el primer año se podrá comenzar a analizar el impacto del programa; no obstante, en su diseño es posible advertir como altamente positiva la combinación de lógicas de distintos dispositivos en una misma política. En cuanto a los aspectos más finos del esquema, un rasgo central a destacar es la inversión en espacios de cuidado para los padres y madres que se encuentran inscriptos en el programa y precisan combinar sus tareas de cuidado con el estudio. Es de esperar que esta infraestructura se extienda en distintos puntos y ámbitos vinculados a la formación. Por otro lado, el trabajo articulado interministerial también representa otro de los desafíos, principalmente en la posibilidad de institucionalizar procesos y mecanismos.

4.2 Chile

El componente más desarrollado de las políticas de formación de competencias laborales en Chile ha sido la capacitación. Las políticas de capacitación implementadas en el país pueden dividirse en dos categorías principales: la franquicia tributaria y los programas de formación de oficios.

La franquicia tributaria es un descuento en los impuestos que pagan las empresas, que tiene como objetivo financiar las acciones y los programas de capacitación que implementan las empresas para sus trabajadores.

Los programas de capacitación tienen como objetivo la formación en oficios para grupos vulnerables frente al mercado laboral. El SENCE tiene la función de gestión y super vigilancia de su implementación/operación.

En Chile, existen varias iniciativas vinculadas a la transición escuela-trabajo en el Programa de gobierno de Michelle Bachelet para el período 2014-2018, entre las que se destacan las tres siguientes.

Programas de Capacitación Especializada en Poblaciones Vulnerables dirigidos principalmente a jóvenes NI NI de entre 15 y 29 años. El diseño busca articular capacitación laboral, prácticas laborales, nivelación escolar y vinculación a la educación superior (continuidad educativa).

Creación de Centros de Formación Técnica Públicos vinculados a una universidad, y con una fuerte identificación y vinculación con el desarrollo productivo regional. La medida apunta a la creación de 15 Centros de Formación Técnica Públicos, uno por cada región del país. Esta iniciativa está en la etapa de desarrollo de los proyectos regionales, y se estima que los primeros CFT públicos estarán en funcionamiento en el año 2017.

Creación de Universidades Estatales Regionales. Éstas iniciativas consideradas en conjunto constituyen un avance en el desarrollo de un sistema público de formación permanente en Chile.

En el caso chileno, cobra especial interés el Programa +Capaz porque se encuentra vinculado a la medidas 19 y 20 del Programa de Gobierno de la Presidente Bachelet pero además porque expresa el compromiso del gobierno en el ámbito de la política pública de capacitación de jóvenes y mujeres.

4.3 Colombia

En Colombia existe el Plan nacional de desarrollo 2014-2018 cuyos pilares son la paz, la equidad y la educación. La educación es el eje principal sobre el cual se fundamenta la visión.

La educación se resalta como un propósito de país, ambicioso, pero que permitirá contar con *“una fuerza laboral calificada, sin grandes diferencias de ingresos y con ciudadanos que resuelven sus conflictos sin recurrir a la violencia”* (Departamento Nacional de Planeación, 2014).

En el documento elaborado por Ligia Yolima Carrero Monroy, se señala que el componente de aprendizaje y tránsito hacia el trabajo tiene varios asuntos a resaltar.

Respecto al funcionamiento de los demás dispositivos de política pública vinculados a la transición de la educación al trabajo, Colombia cuenta con Unidades vocacionales de aprendizaje en empresa (UVAE). Estas, inicialmente son concebidas como un mecanismo a través del cual se capacita a los trabajadores en trabajo seguro en alturas:

“Las empresas, o los gremios en convenio con estas, podrán crear unidades vocacionales de aprendizaje, las cuales son mecanismos dentro de las empresas que buscan desarrollar conocimiento en la organización mediante procesos de autoformación, con el fin de preparar, entrenar, reentrenar,

complementar y certificar la capacidad del recurso humano para realizar labores seguras en trabajo en alturas dentro de la empresa. La formación que se imparta a través de las UVAE deberá realizarse con los entrenadores para trabajo seguro en alturas.

Para que la empresa, o los gremios en convenio con estas, puedan crear una Uvae deberán cumplir en las instalaciones de las empresas o en la obra de construcción con los requisitos para el trabajo seguro en alturas establecidos en la presente resolución” (Ministerio del Trabajo, 2012).

Posteriormente, se ampliaron los aspectos de la formación que pueden impartir las UVAE, al definir las como un mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización, mediante procesos internos de formación.

El funcionamiento de las UVAE está reglamentado por el Ministerio de Trabajo.

4.4 Costa Rica

Para el caso de Costa Rica, otros dispositivos de política pública vinculados a la transición de la educación y el aprendizaje hacia el trabajo son ejecutados por entes públicos como municipalidades y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se señala que desde hace algunos años se han venido implementando y desarrollando bolsas de empleo en municipalidades. En términos generales, las oficinas de empleo municipal o de intermediación de empleo ofrecen información sobre las posibilidades de empleo y capacitación en la localidad o comunidad correspondiente, a empresas oferentes de empleo y a personas interesadas en trabajar o en cambiar de empleo, de forma gratuita. Para lograr brindar este servicio, la municipalidad se hace cargo de registrar la información de la persona interesada y de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada oficina, facilitar el contacto entre personas idóneas para el cargo disponible y la empresa interesada.

Algunas municipalidades han creado su propia página web en la que figura un sitio para bolsa de empleo o apoyo a pequeñas y medianas empresas. Se señala que existen seis municipalidades que cuentan con este servicio web.

Según se indica en el documento elaborado por Isidora Chacón, “*se calcula que en esas bolsas y dependiendo de la localidad, se ofrecen semanalmente hasta 30 puestos de trabajo en áreas como ventas, contaduría y trabajos de oficina entre otros*” (Chacón, I. 2015).

Por otro lado, en Costa Rica existe una página oficial de empleo, Busco empleo: www.buscoempleocr.com. En este sitio web confluyen el INA pymes (Pequeña y mediana empresa), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el MEP. El Ministerio de Seguridad Pública actúa dentro de la página como contratante. En la página figura la oferta y demanda de empleo por áreas (por ejemplo: servicio al cliente, oficinistas, recepcionistas y empleados de informaciones, vendedores, secretarios, otros).

4.5 Jamaica

Actualmente, existen diversos programas para la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo en Jamaica. Estos son administrados principalmente por HEART Trust/NTA aunque hay algunas iniciativas privadas.

Programas institucionales de capacitación de HEART/NTA

Durante el año 2014, el Gobierno de Jamaica reinició su programa de aprendizaje con HEART/NTA en el rol de coordinador. La mayoría de los programas de transición son operados por HEART/NTA. La agencia tiene 29 localidades en toda la isla, y los alumnos asisten a los colegios para la fuerza laboral, a academias y a centros de formación donde son entrenados en más de 100 áreas de habilidades. La agencia también tiene varias asociaciones con grupos comerciales, iglesias, clubes juveniles, grupos comunitarios y otros interesados de la isla, donde se ofrece formación en una variedad de áreas de habilidades. Durante 2013 y 2014, la NTA capacitó a más de 62.000 individuos cuya edad promedio era de 21 años.

Pueden acceder a los colegios, institutos y centros de formación profesional jóvenes de 17 años de edad o más, que cuenten con un diplomas de secundaria o certificados equivalentes de graduación escolar. Pueden aplicar para ingresar en un programa de su elección en cualquiera de los centros de formación de toda la isla. Para acceder a los programas de entrenamiento comunitario, las personas tienen que tener 18 años o más. Los alumnos tienen que demostrar manejo de inglés y matemáticas a nivel 9.

Algunos niveles 2 y 3, pueden requerir certificaciones de otras instituciones.

Diseño curricular

Hay programas de nivel I que pueden durar entre 6-12 meses. Los programas de nivel 2, 3 y 4 varían en duración.

La formación en todos los niveles es una mezcla de teoría y práctica. La evaluación se basa en la demostración de dominio de tareas por parte de los alumnos, medida con un determinado conjunto de competencias.

Después de la formación en el aula, los alumnos asisten a un lugar de trabajo para la práctica de habilidades. La instancia en el lugar de trabajo tiene una duración de 160 horas y es obligatoria. Los alumnos son evaluados por sus empleadores, y ellos tienen la oportunidad de evaluar las empresas que se les ha asignado.

Para continuar con su orientación profesional, durante la experiencia de trabajo, a cada alumno se le asigna un oficial de desarrollo de la carrera. Este oficial supervisa el trabajo del alumno y su progreso a través de visitas a la empresa, y hablando con supervisores de la capacitación. Cuando los alumnos se enfrentan a problemas o dificultades particulares en el ejercicio de sus funciones de formación, pueden hablar con su oficial.

Después de completar la experiencia laboral, los alumnos son evaluados para demostrar que pueden desempeñar las competencias requeridas. Una vez que pasan la evaluación, reciben la certificación NVQJ/CVQ.

Apoyo al beneficiario

Los programas de nivel I se ofrecen sin costo y los programas en todos los otros niveles tienen una tarifa subsidiada.

A los alumnos se les brinda capacitación en el puesto de trabajo, posibilidades de desarrollo personal y profesional en lo que respecta a los hábitos de trabajo y actitudes; formación profesional específica y mejora de las competencias a través de experiencia práctica; mejora de su empleabilidad a través del desarrollo de habilidades; participación en métodos de aprendizaje auto dirigido y técnico; sistemas de control de rendimiento.

Programas de intervención de entrenamiento comunitario

La agencia tiene alianzas para la formación con aproximadamente ochenta organizaciones comunitarias. Muchas de estas organizaciones trabajan de manera informal para nivelar a los alumnos que están por debajo del grado 9 requerido en inglés y Matemáticas. Las intervenciones proporcionan cierto fortalecimiento académico adicional para que las personas puedan afrontar con éxito los requisitos de certificación para obtener su programa NVQ-J. Los participantes también son colocados en la industria para ganar experiencia por un mínimo de 160 horas.

Programa de oportunidades de formación para personas que abandonaron la escuela (SLTOP)

Otro programa ofrecido por HEART/NTA es el Programa de oportunidades de formación para personas que abandonaron la escuela (SLTOP). Está diseñado como un programa de ayuda para la transición de la escuela al mundo laboral, para personas que abandonaron recientemente la escuela. Se describirá en el apartado que presenta experiencias innovadoras virtuosas para cada país.

Programa de Aprendizaje Registrado HEART - HEART Registered Apprenticeship Programme (RAP)

En diciembre de 2013, el Ministerio de Educación en colaboración con el Ministerio de Industria, Inversión y Comercio anunció que iba a reactivar el programa de aprendizaje bajo una nueva nomenclatura, el Programa de Aprendizaje Registrado (RAP). RAP tiene la intención de ser un programa estructurado, basado en competencias, con normativa establecida, con un enfoque flexible e inclusivo para la formación en el puesto de trabajo, que está diseñado para preparar a las personas para ocupaciones calificadas y carreras. RAP se rige por el Marco Nacional de Cualificaciones e insertará a los aprendices en las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Este programa también se describirá en el apartado que presenta experiencias innovadoras virtuosas para cada país.

Servicio Nacional de la Juventud (NYS)

Otro programa importante que ofrece oportunidades de formación profesional y de empleo para los jóvenes es el Servicio Nacional de la Juventud (NYS), que también se encuentra bajo la órbita del Ministerio de Educación. El NYS se dirige específicamente a los jóvenes de entre 17 y 24 años que están fuera de la escuela y a los desempleados. Se trata de ofrecer un puente entre la escuela y la carrera.

El Servicio Nacional de la Juventud tiene como objetivo dotar a los jóvenes de las habilidades necesarias para fomentar su desarrollo personal y profesional, así como aumentar su contribución al desarrollo comunitario y nacional. A través de diversas ofertas de programas, la organización capacita a un conjunto de jóvenes como personal de apoyo para las escuelas, centros de salud, entidades empresariales, y otras entidades del sector público y privado.

Diseño curricular

El NYS capacita a los jóvenes de entre 17 y 24 años en competencias que sirven para el desempeño como personal de apoyo de las organizaciones públicas y privadas del sector. Los participantes pasan por un periodo de formación en habilidades de empleabilidad necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo.

Los participantes reciben una paga durante su formación, y luego de un período de seis meses de formación, se insertan en puestos de trabajo como ayudantes de maestros, ayudantes de servicios de salud, y ayudantes administrativos en las organizaciones públicas y privadas.

The Corps Programme

Este Programa combina la formación en habilidades profesionales específicas, la resocialización y la experiencia de trabajo, de forma tal de desarrollar actitudes positivas y valores entre los participantes en las áreas de auto empleo, en el lugar de trabajo, en la comunidad y la nación, y proporciona oportunidades y orientación para la entrada al mercado de trabajo.

El Programa nacional de verano -NSP (The National Summer Programme - NSP)

Se trata de un programa anual que ofrece la experiencia de trabajo a más de 4.000 jóvenes de toda la isla durante las vacaciones de verano.

El NYS recientemente (2014) amplió sus ofertas de programas para ayudar a los egresados de la educación en su transición hacia el trabajo.

Programa Hoja de Ruta de la Juventud hacia el Éxito (Youth Road Map to Success), del Servicio Nacional de la Juventud

Será abordado y descrito en el apartado específico para experiencias innovadoras virtuosas.

Plan de Fomento Empresarial (Entrepreneurship Programme)

Este programa está dirigido a la formación de jóvenes que han expresado interés y aptitud para poseer y operar un negocio. Se proporciona capacitación, el apoyo en el desarrollo de planes de negocio y en la búsqueda de financiación para cada caso.

Programa de Empoderamiento (Empowerment Programme)

Este programa a largo de seis meses está orientado a jóvenes con alguna discapacidad intelectual, y está orientado a proporcionar las habilidades de desarrollo personal y profesional básicas. Se les expone a posibles opciones de carrera y se los guía para su participación en actividades de voluntariado, culturales y deportivas. El objetivo general es la inclusión social y económica. No hay ningún costo unido al programa.

Capacitación TIC (ICT Training)

Este programa se orienta a la formación de jóvenes en animación, diseño gráfico y videografía, y a generar oportunidades de pasantías para que desarrollen los conocimientos técnicos propios de esas disciplinas.

Programa de Experiencia de Trabajo para Graduados (Graduate Work Experience Programme)

Este programa será desarrollado en el apartado que refiere a experiencias innovadoras virtuosas.

El Programa de Promoción Profesional -CAP (The Career Advancement Programme -CAP)

CAP es una iniciativa del Ministerio de Educación y está financiado por el HEART/NTA. Está dirigido a mejorar el acceso a una educación de calidad en Jamaica para todos los estudiantes. PAC ofrece a los jóvenes de entre 16 y 18 años de edad, educación gratuita y formación que les ayude a adquirir una carrera y obtener la certificación profesional. Los beneficiarios suelen ser los que están fuera de la escuela y los desempleados. Se hacen arreglos para que los estudiantes accedan a cursos académicos y técnicos en varias escuelas secundarias de todo Jamaica, sobre todo en las noches, cuando termina la jornada escolar regular.

A través de CAP, los estudiantes cuentan con programas de educación y formación nuevos y ampliados, con cursos personalizados y relevantes para su elección de carrera. Los estudiantes también puede obtener formación de las especialidades de formación profesional técnica, y aptitudes para la vida, desarrollo personal y civismo, entre otros. Los cursos ofrecidos en virtud de la PAC incluyen: Habilidades de Negocios; Construcción; Servicio al cliente; Primera Infancia; Preparación de Alimentos y Artes Culinarias; Cuidado de la Salud; Tecnologías de la Información; Vehículos y Reparaciones Motor; Flebotomía; Ventas y Marketing.

Asociaciones público-privadas de formación

En ausencia de un programa de aprendizaje formal del Gobierno, empresas del sector privado en los últimos años también han implementado una serie de programas innovadores que han beneficiado tanto al empleador como al aprendiz; en la mayoría de ellos ha participado HEART/NTA como órgano de coordinación.

Asociación de Navieros de Jamaica -SAJ (Shipping Association of Jamaica -SAJ)

El SAJ en 2009 desarrolló un programa de aprendizaje de estiba. Recibió la acreditación como una organización de formación en el año 2011 por parte del Consejo Nacional sobre la Enseñanza Técnica y Profesional (NCTVET), para su oferta básica de nivel uno de estiba. El SAJ también proporciona una vía para la certificación de sus empleados en las tareas técnicas y operativas necesarias para realizar el papel de estibador. En 2013 había 123 aprendices registrados. Este tipo de programas están impulsados por la demanda (se adaptan a las necesidades del sector).

Digicel

En 2008, Digicel, un proveedor de telecomunicaciones, creó un programa de aprendizaje que constituyó una asociación público-privada clave. Digicel firmó un memorando de entendimiento con la Universidad de las Indias Occidentales, la Universidad del Caribe del Norte, la Universidad de Tecnología y la Escuela Universitaria del Caribe. Este programa recibió a más de 80 estudiantes, de los cuales siete fueron reclutados en puestos permanentes. Los estudiantes estaban llevando a cabo los estudios en el campo de las finanzas, marketing, contabilidad y la física, entre otras disciplinas.

La Universidad del Caribe del Norte - Programa de aprendizaje de investigación (Northern Caribbean University – Research Apprenticeship Programme)

A partir de 2005, la Universidad del Caribe del Norte opera un programa de aprendizaje de Investigación (RAP). En este programa participan anualmente alrededor de 30 estudiantes de las escuelas secundarias de toda la isla. RAP fue un programa de investigación de verano, residencial, destinado a estimular el interés en carreras de ciencia y agricultura, el comercio y las ciencias sociales, la religión y la política.

Los aprendices se mantuvieron residiendo durante todo el programa y se les requirió participar en la investigación en una de las disciplinas académicas que ofrece la universidad. Los participantes trabajaron junto con miembros de la facultad, y fueron seleccionados para completar las actividades de investigación asignadas, la mayoría de los cuales se realizan fuera del campus. Junto con la investigación diaria, los estudiantes reciben formación por parte de expertos investigadores y científicos que son llevados a dar conferencias sobre diversos temas basados en la investigación. El programa terminó en 2008.

Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo – Youth Upliftment through Employment (YUTE)

Este programa será descrito en el apartado específico para experiencias innovadoras virtuosas.

El próximo cuadro contiene los programas de capacitación para la transición de la escuela al trabajo en Jamaica durante períodos de tiempo variables.

Cuadro 27 – Detalle de los programas de formación para la transición de la escuela al trabajo de Jamaica

Programa	Participantes	Tiempo
Programas públicos		
1. Programas institucionales de formación de HEART/NTA	58.249	2012 - 2013
2. Programa de Oportunidades de Formación para quienes abandonan la escuela secundaria (SLTOP)	7.970	2009 - 2011
3. Programa de Aprendizaje Registrado (RAP) de HEART/NTA	563	2014 - 2015
4. Servicio Nacional de la Juventud (NYS)	7.500	2013 - 2014
5. Programa Nacional de Verano del NYS	4.000	Anualmente
6. Programa de Desarrollo Profesional (CAP)	14.732	2012 - 2013
7. Programa de Transición de la Escuela al Trabajo	450	2013 - 2014
Programas privados		
8. Asociación del Transporte Marítimo de Jamaica (SAJ)	123	2013
9. Digicel	80	2008
10. Programa de Aprendizaje en Investigación de la Universidad de Northern Caribbean	120	2005 - 2008
11. Mejorar las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo (YUTE)	2.700	2011 - 2014

4.6 México

A continuación se analizará el funcionamiento de los mecanismos vinculados con el proceso de aprendizaje, los esfuerzos por mejorar la calidad educativa y el propio currículum de la Educación Media Superior y Superior, a fin de brindar herramientas personales y profesionales a los estudiantes, incluyendo su preparación para el mercado laboral, para el caso mexicano.

Programa de Primer Empleo (PP)

Los riesgos asociados de no generar oportunidades laborales suficientes para los jóvenes han motivado a promover políticas públicas y programas encaminados a mitigar el rezago social, aunque no necesariamente han sido exitosos. Un esfuerzo en este sentido es el Programa de Primer Empleo (PPE), que comenzó el 1° de marzo de 2007 con el objetivo de fomentar la creación de empleos formales

y permanentes de quienes se incorporaran por primera vez al mercado laboral. Por medio de esta iniciativa el empleador puede obtener un subsidio de hasta el 100% de las cuotas obrero-patronales atribuibles a cada trabajador incorporado por vez primera en el IMSS.

A pesar del beneficio que significa para los empleadores, éstos no han hecho uso del mismo. El presupuesto asignado superó los tres mil millones de pesos (mmdp) y, hacia marzo de 2010, el programa tenía un saldo disponible superior a los mil millones.

Al parecer, el PPE no resultó atractivo para los empleadores, debido principalmente a que el trabajo formal no sólo implica el pago de las cuotas al seguro social, sino también prestaciones como aguinaldo, bonos, vacaciones, etc., sobre los cuales no se contempla deducción o subsidio alguno. Además, para poder gozar del estímulo, los empleadores debían estar al día con sus pagos al IMSS y a la Secretaría de Hacienda. De manera que embarcarse en el programa significaba para muchos empleadores incurrir en costos significativos.

Más importante aún es que el programa tampoco atendió un valor medular en la toma de decisiones del empleador: la contratación se liga estrechamente con la productividad laboral que el empleado pueda brindarle y al ambiente de negocios que se respire. El relativo abaratamiento de la mano de obra pretendido por el PPE al no considerar el beneficio *per se* de la contratación, se tradujo en un incentivo poco efectivo.

Ley de Fomento al Primer Empleo (LFPE)

Otra iniciativa pública que intenta brindar oportunidades laborales a los jóvenes se concretó recientemente con la Ley de Fomento al Primer Empleo (LFPE), vigente a partir de 2011. Esta Ley plantea deducir a las empresas un porcentaje del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) atribuible a trabajadores no registrados previamente en el IMSS.

La vigencia del incentivo tiene un máximo de tres años por cada puesto de trabajo creado, siempre y cuando éste sea mantenido por lo menos año y medio. Con un presupuesto superior a los mil millones de pesos, el estímulo aún no arroja los resultados como para poder medir su éxito o fracaso. Sin embargo, es evidente que la LFPE comparte dolencias con el PPE: se concentra en el costo fiscal de la contratación laboral y no en la productividad que haga útil y oportuna la decisión de emplear a más jóvenes.

Reforma Laboral planteada por el Ejecutivo Federal en 2010

Debe destacarse que el ejemplo más importante de política pública orientada a facilitar la contratación se concentra en la Reforma Laboral planteada por el Ejecutivo Federal en 2010. Sin atender específicamente a la población joven y desempleada del país, la Reforma es la mejor alternativa con la que se cuenta para romper un marco laboral que les desfavorece a través de nuevas modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación planteadas permiten a jóvenes y a otros grupos vulnerables atender factores que los hacen menos atractivos sin generar compromisos fuertes al empleador: los contratos

de prueba (1-6 meses) les permiten demostrar sus capacidades; los contratos de capacitación inicial (3-6 a meses) favorecen una rápida adaptación al entorno laboral (compensando su poca experiencia laboral) y los contratos por temporada y por hora atienden el comportamiento cíclico que la formación académica impone a los jóvenes.

Otro tipo de dispositivos de política pública

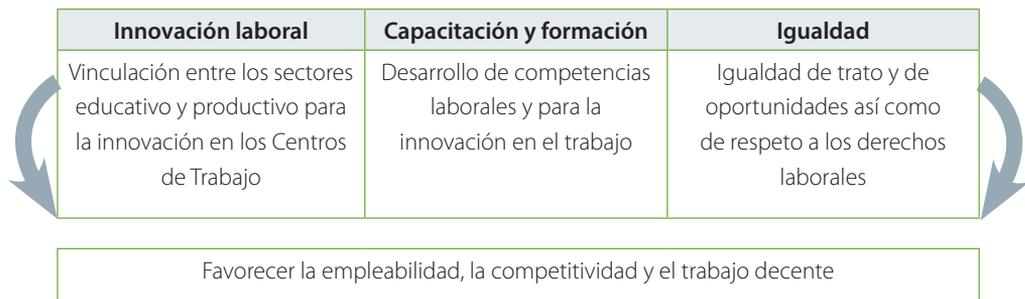
A continuación se presentará otro tipo de dispositivos de política pública vinculados a la transición de la educación al trabajo, desde los esfuerzos de otras Secretarías de Estado, instituciones públicas y organizaciones para lograr dicha transición.

Dispositivos e iniciativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

La STPS cuenta con diversos programas e iniciativas para la vinculación entre los sectores educativo y laboral. De manera particular, la Dirección General para la Innovación Laboral instrumenta la política que lleva el mismo nombre, la cual consiste en promover en los ámbitos productivo y educativo el desarrollo de competencias con el fin de facilitar la inclusión de recién egresados en el sector productivo, mejorar la empleabilidad e innovar en las organizaciones.

Promueve competencias laborales diseñadas con los siguientes componentes:

Cuadro 28 – Componentes integrados en las competencias



La política se articula en tres vertientes: innovación en el trabajo, vinculación educación-empresa e investigación y análisis.

Algunos de sus programas son:

- **Modelo de Vinculación Educación-Empresa:** se trata de un instrumento que ayuda a que las empresas e instituciones educativas se logren articular de manera integral a fin de incrementar la competitividad, mejorar el stock de recursos humanos y elevar la empleabilidad de los jóvenes recién egresados.

- **Comisiones de Vinculación Educación-Empresa:** Son equipos de trabajo interinstitucionales, integrados por representantes de las instituciones de educación media superior y superior, organismos empresariales de las entidades y autoridades locales, cuyo principal objetivo es significarse como un foro de diálogo entre las instituciones educativas y las empresas en las Delegaciones Federales del Trabajo en cada entidad federativa.

Por otra parte, también desde la STPS realizan los siguientes esfuerzos en esta materia:

- **INNOVALAB:** es una herramienta gratuita de consulta denominada Banco de Buenas Prácticas de Innovación Laboral²⁴. Se lanzó en 2010 para mostrar las mejores prácticas de los sectores productivo y educativo del país, seleccionadas de las diversas ediciones del Premio Nacional del Trabajo y del Premio de Vinculación Universidad-Empresa²⁵.
- **Portal del Observatorio de la Capacitación:** es un instrumento en línea que concentra la oferta de formación a nivel nacional y los temas relacionados con la misma. En este medio se ofrece a los trabajadores información sólida y actualizada sobre cursos, talleres y diplomados en las modalidades presencial y a distancia, dirigidos al fortalecimiento y el desarrollo de capacidades laborales, con el fin de facilitar su inserción al sector productivo, en coordinación con los sectores público, académico y privado.

En este sitio se encuentra la propuesta de capacitación y adiestramiento pública, privada e institucional, noticias y biblioteca en línea con temas referentes a la formación y al entrenamiento. Existe una serie de cursos en línea gratuitos y allí se incluye la oferta de otras instituciones públicas y privadas que, en una alianza con el Sistema Nacional e-México de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y con el INEA/CONEVYT, han accedido a publicar sus contenidos en la plataforma de cursos virtuales.

- **Servicio Nacional de Empleo (SNE):** cuenta con servicios de vinculación laboral, entre los que destaca el Portal del Empleo, en donde se ofrecen vacantes para jóvenes recién egresados²⁶. Esta información la ofrecen en un apartado especial para este fin, que incluye consejos para el trabajo, elaboración de currículum, entrevista de trabajo, entre otros.

Dispositivos e iniciativas de la Secretaría de Economía (SE)

Esta Secretaría de Estado cuenta con el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), que a su vez ha puesto en marcha estrategias como *La Red de Apoyo al Emprendedor*, para la articulación y vinculación de las políticas y programas de apoyo para Emprendedores y MiPyME's de las diferentes instancias de Gobierno y del sector privado, que se materializan en la *Red Mover a México*, a través de la cual los participantes trabajarán de forma conjunta a favor del sector.

24 <http://www.revistafiscal.gvamundial.com.mx/html/data/2009/Septiembre/17/LABORAL/INNOVALAB.htm>

25 La dirección de consulta es <http://buenaspracticass.stps.gob.mx:8130/index.aspx> pero al momento de realizar este estudio, esta liga electrónica no podía abrirse o se encontraba dañada.

26 https://empleo.gob.mx/es_mx/empleo/Introduccion_a_la_vida_laboral

La oferta no está dirigida a un grupo etario en particular. Ofrece información y capacitación para los diferentes momentos del emprendedor, incluyendo el inicio, incubadoras, aceleradoras y espacios de vinculación.

Recientemente (febrero 2015) el presidente de la República lanzó el programa *Tu primer crédito* (INADEM, SE), dirigido a jóvenes de entre 18 y 30 años, que cuenten con una idea viable de negocio o que ya tengan una empresa operando.

Mediante una página web los interesados se registran a fin de obtener beneficios como un diagnóstico completo del perfil como emprendedor o de la empresa. Si la evaluación dice que el proyecto es viable, existen opciones como participar en una convocatoria INADEM por un monto de entre \$40.000,00 y hasta \$80.000,00 pesos y/o aplicar a un crédito.

El crédito va desde un monto de \$50.000,00 pesos hasta \$150.000,00, con tasa de interés del 9,9% anual fija. Durante el primer año solo se pagan los intereses y se comienza a pagar el capital hasta el segundo año, teniendo hasta 3 años más para pagar el crédito²⁷.

Finalmente, el 27 de febrero de 2015 se presentó la "Iniciativa por los Jóvenes de Nestlé" en la Ciudad de México, ante el Secretario de Economía. Ésta busca brindar orientación profesional a más de 300.000 estudiantes de secundarias públicas y bachilleratos técnicos; generar 700 nuevos empleos directos, de los cuales el 70% serán para jóvenes de entre 18 y 29 años; abrir 500 nuevas plazas para becarios y practicantes y realizar alianzas con clientes y proveedores para multiplicar el impacto del programa.

La iniciativa se realizará de manera conjunta con la Secretaría de Educación Pública a través del CONALEP, la OIT, la Secretaría del Trabajo y la Secretaría de Economía por medio del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM).

Dispositivos e iniciativas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología fue creado por disposición del H. Congreso de la Unión el 29 de diciembre de 1970, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, integrante del sector educativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio. También es responsable de elaborar las políticas de ciencia y tecnología en México. Desde su creación hasta 1999 se presentaron dos reformas y una ley para coordinar y promover el desarrollo científico y tecnológico y el 5 de junio de 2002 se promulgó una nueva Ley de Ciencia y Tecnología.

Su meta es consolidar un Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que responda a las demandas prioritarias del país, que dé solución a problemas y necesidades específicas y que contribuya a elevar el nivel de vida y el bienestar de la población; para ello cuenta con algunos mecanismos para vincular a los jóvenes que han sido beneficiarios de las becas que ofrece con empresas con vacantes en diferentes campos de acción. Por ejemplo:

27 Para mayor información se sugiere consultar <http://www.tuprimercredito.inadem.gob.mx/>

- Boletín de Enlace Laboral

Es un instrumento joven que nace en 2005, con la finalidad de promover y facilitar la incorporación de ex becarios a los procesos productivos, públicos y privados del país. Actualmente busca fortalecer las acciones de vinculación de becarios próximos a graduarse o ex becarios con empresas, instituciones de educación superior y centros de investigación.

Asimismo, para las empresas u organizaciones ofrece también el servicio, a fin de difundir ofertas de empleo y resolver sus necesidades de personal.

La idea es enlazar a las empresas u organismos con una amplia gama de perfiles de alto nivel, egresados de programas de posgrado de alta calidad de nuestras instituciones nacionales y las más destacadas instituciones extranjeras.

- Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT)

El RENIECYT es un instrumento de apoyo a la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación del país a cargo del CONACYT, a través del cual identifica a las instituciones, centros, organismos, empresas y personas físicas o morales de los sectores público, social y privado que llevan a cabo actividades relacionadas con la investigación y el desarrollo de la ciencia y la tecnología en México.

RENIECYT constituye una base de datos sobre las empresas, instituciones y personas inscritas; ésta se publica (con las reservas de la información identificada como confidencial) en el Sistema Integrado de Información Científica y Tecnológica respecto a su conformación por grupos y entidad federativa; se puede consultar en su página web.

Dispositivos e iniciativas de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

Desde hace años, la COPARMEX promueve una mayor vinculación entre la empresa y la Educación Media Superior del país, así como el fomento al trabajo de los jóvenes en sus localidades. La confederación propuso el programa becas de pasantía, en el cual apoyan el primer acercamiento de los jóvenes a las grandes, pequeñas y medianas empresas para que obtengan experiencia en la búsqueda de su primer empleo.

Ha realizado algunos pronunciamientos, como adecuar los programas que ofrecen tanto los Bachilleratos Técnicos como el CONALEP a las necesidades regionales y al tipo de empresas e industrias que se localizan en ellas; promover la participación activa de un consejero de los Centros Empresariales en los Consejos Técnicos de los Bachilleratos Técnicos y del CONALEP para garantizar una continua revisión y adecuación de los programas que se ofrecen; difundir entre el sector empresarial las carreras técnicas que ofrecen los Bachilleratos Técnicos y el CONALEP, con el fin de propiciar la contribución de los egresados.

4.7 Trinidad y Tobago

Trinidad y Tobago cuentan con varios programas para ayudar a la transición de jóvenes de la educación al empleo. Aparte de los programas que se ofrecen en el marco de la NTA, varios ministerios del gobierno también están involucrados en la oferta de programas de transición.

Los programas ofrecidos por el Ministerio de Educación Superior y Capacitación

El Programa Nacional de Aprendizaje -PNA (The National Apprenticeship Programme -NAP).

Este programa es implementado por la Agencia Nacional de Formación y proporciona aprendizajes estructurados en los sectores público y privado. Los aprendices reciben una combinación de formación en el puesto de trabajo y en el aula, de forma tal que aprendan los aspectos prácticos y teóricos de una ocupación altamente calificada. Los aprendices están certificados por Certificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago.

Los solicitantes deben tener entre 16 y 30 años.

Diseño curricular

Aproximadamente el 80% de la formación se lleva a cabo en el trabajo, mientras que el 20% tiene lugar fuera del trabajo a través de la instrucción formal de los proveedores de formación.

Los empleadores están obligados a supervisar el entrenamiento del aprendiz durante el período de aprendizaje, proporcionando un entrenador, un plan de formación, un esquema de competencias y los requisitos de formación fuera del lugar de trabajo. El empresario también asegura la evaluación continua del desempeño del aprendiz en el trabajo, lo que lleva a la TTNVQ.

Basado en el rendimiento en el trabajo como aprendiz y la existencia de vacantes dentro de la organización del proveedor de aprendizaje, a los aprendices se les puede ofrecer una posición permanente. El NAP ayuda a todos los aprendices que completan con éxito la formación, en la identificación de oportunidades de trabajo permanentes.

Apoyos al beneficiario

La formación ofrecida a los alumnos es gratuita.

Los aprendices ganan un porcentaje de los salarios de los trabajadores cualificados de su área de capacitación profesional en la organización en la que trabajan. El salario del aprendiz depende del área ocupacional, del nivel de formación o de la cantidad de la formación que el aprendiz ha completado.

Programa de Formación en el puesto de trabajo -FPT (On-The-Job Training Programme -OJT)

Este programa ofrece oportunidades para que los participantes adquieran experiencia práctica y formación en el trabajo dentro de las empresas. Será abordado detalladamente en el apartado específico sobre experiencias innovadoras virtuosas.

La Formación de Jóvenes y el Programa de Asociación de Empleo – YTEPP (The Youth Training and Employment Partnership Programme – YTEPP)

La Formación de Jóvenes y el Programa de Asociación de Empleo (YTEPP) es una estrategia de intervención destinada a abordar la cuestión del desempleo creciente que se inició en 1988. El objetivo de este programa es proporcionar una formación a 7.000 jóvenes al año.

Los solicitantes deben estar entre las edades de 15 y 35 años.

Diseño curricular

El Programa ofrece más de ochenta cursos de formación profesional en doce áreas ocupacionales, y la formación se lleva a cabo en ciclos de seis meses. El programa está abierto a las personas elegibles que estén interesados en la iniciativa empresarial o la adquisición de Nivel I y II (artesanía y pre-arte), formación técnica y profesional.

Cuenta con un departamento de desarrollo curricular que se encarga de generar y mantener los procesos curriculares y la documentación de sus programas. El departamento desarrolla el plan de educación para la formación de las personas en competencias y habilidades técnicas y profesionales. Se busca información sobre las tendencias del mercado de trabajo para identificar las habilidades esenciales que proveerían de una mayor empleabilidad de los graduados del programa. Los planes de estudio son entonces desarrollados para guiar el proceso de formación y también se revisan en función de las necesidades de la industria.

YTEPP tiene una bolsa de trabajo que ayuda a la inserción laboral de sus graduados.

Todos los alumnos de formación profesional y técnica están certificadas con las Normas Nacionales ocupacionales (TTNVQ) a través del Marco de Certificado de aptitud profesional de Trinidad y Tobago Certificado. Los alumnos emprendedores reciben Certificado de Aprovechamiento del YTEPP.

Estadísticas

Para el período octubre 2010-junio 2011, un total de 7.267 personas se beneficiaron del programa.

Programa de Aprendizaje y Reorientación de la Formación dirigido por el sector militar -MYPART (The Military-Led Youth Programme of Apprenticeship and Reorientation Training -MYPART).

Se trata de un programa de intervención social diseñado para ayudar a los jóvenes en riesgo. Su objetivo es proporcionar un ambiente seguro, estructurado y regulado, dentro del cual los jóvenes en situación de riesgo reciben tutoría y apoyo.

Los objetivos son ayudar a los alumnos; aprender y mejorar sus habilidades de formación profesional y de base militar; alcanzar su certificación académica, con el fin de mejorar sus posibilidades de alcanzar una mejor calidad de vida.

Los solicitantes deben tener entre 16 y 20 años.

Diseño curricular

MYPART es un programa de tres años a tiempo completo, residencial. El primer año, llamado el “año de inducción”, se compone de un período de inducción de tres meses de julio a septiembre, y un período de formación de nueve meses de octubre a junio. Durante el segundo y tercer año, reciben capacitación académica, profesional y basada en el ejército. Reciben su formación profesional en diversas instituciones y organizaciones profesionales, y el transporte es proporcionado por el Programa MYPART.

Además de participar en los cursos de capacitación, deben participar en una actividad de un número determinado de horas, fijado por oficiales de programas MYPART. Las actividades puede ser: servicios a la comunidad; mantenimiento ambiental; cocina jardinería; etc.

Apoyos al beneficiario

Los aprendices reciben una paga de USD 6,30 por día.

Estadísticas

MYPART abrió oficialmente las puertas en mayo de 2007 y en 2010 el programa tuvo su primera graduación con 117 cadetes (egresados del programa).

Los programas ofrecidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo Sostenible

Programa de formación en habilidades no tradicionales para la Mujer (Non-Traditional Skills Training Programme for Women)

El programa está diseñado para proporcionar educación técnica y profesional y formación especializada para mujeres no calificadas de bajos ingresos. Las mujeres de entre 18 y 50 años no calificadas, desempleadas o que perciben salarios bajos, pueden acceder al programa. Este Programa será descrito en el apartado específico para experiencias innovadoras virtuosas.

Los programas ofrecidos por el Departamento de Cultura

The Tobago Youthbuild Programme

El Programa ofrece clases gratuitas a los jóvenes, en las que se enseñan habilidades útiles que les ayudarán a ganarse la vida y llevar vidas más plenas y productivas.

Los participantes deben ser jóvenes desempleados y residentes en Tobago.

Diseño curricular

Los participantes se inscriben en un programa de entrenamiento de seis meses para el desarrollo de actitudes, formación profesional y aprendizaje. Los participantes también reciben capacitación en áreas como servicio al cliente, manejo de la ira, expresión creativa, salud sexual y reproductiva, alfabetización y aritmética.

Apoyo al beneficiario

Este programa ofrece un pago diario de USD 8,00.

Los programas ofrecidos por el Ministerio de la Producción de Alimentos

Programa de Aprendizaje en Agricultura para jóvenes -YAPA (Youth Apprenticeship Programme in Agriculture -YAPA).

Este proyecto busca atraer a los jóvenes a la agricultura. El objetivo es aumentar el número de jóvenes en la agricultura, proporcionándoles los conocimientos necesarios y habilidades técnicas, así como la exposición a las labores del campo con los agricultores. Aparte de la formación necesaria, los participantes en este programa serán asistidos para convertirse en empresarios agrícolas.

Los jóvenes deben estar entre las edades de 18 y 25 años.

Diseño curricular

El modelo del programa YAPA se realizó en dos fases. La fase 1 fue diseñada para colocar a los jóvenes en una gama de empresas agrícolas de sectores públicos y privados exitosas con el fin de que puedan desarrollar habilidades prácticas en la gestión agrícola, en la ganadería y la agricultura, y en las operaciones y procesos de la organización. Las granjas son seleccionadas en base a criterios establecidos, entre ellos, la ubicación en las principales zonas agrícolas donde los productos agrícolas han demostrado un alto potencial económico. La fase 1 es un programa de seis a ocho semanas realizado en ciclos cada año.

Aproximadamente 70 jóvenes fueron aceptados en el programa YAPA fase 2 después de una evaluación formal al término de la fase 1. Esta fase se llevó a cabo durante un período de 9 meses y los participantes están involucrados en la producción agrícola y ganadera, la elaboración de alimentos, la acuicultura

y la apicultura. A los miembros del personal se les asignó el papel de coordinadores para facilitar la enseñanza y los aspectos prácticos del programa. Se esperaba que al final de esta fase, estos jóvenes pudieran dedicarse a la agricultura productiva o a una empresa agroindustrial.

Estadísticas y evaluación

Entre 2003 y 2013, el Ministerio de la Producción de Alimentos ha invertido más de 13 millones de dólares en YAPA, y más de 250 personas se han graduaron del programa.

Una evaluación del programa se llevó a cabo por investigadores de la Universidad del Estado de Pennsylvania y el Ministerio de Agricultura. Algunos hallazgos del informe son los siguientes:

Problemas personales y obstáculos: varios de los miembros del personal creen que muchos estudiantes llegaron al programa con la voluntad de aprender, pero fueron distraídos por problemas personales de la familia, que se tradujeron en un comportamiento irrespetuoso y malas actitudes.

Otros temas observados por el personal fueron los bajos niveles de alfabetización entre los estudiantes que afectaron la entrega y los resultados de todo el programa. El acceso limitado de tierra para cultivar después de la graduación contribuyó al desinterés de de los estudiantes en el programa y a la búsqueda de otros empleos.

Falta de preparación del personal para implementar el programa juvenil en algunos casos.

Los coordinadores expresaron la preocupación de no ser capaces de conectar con muchos de sus alumnos porque no contaban con el conjunto de habilidades formales para abordar muchos de los problemas sociales y psicológicos que enfrentan los jóvenes en sus clases.

Por otro lado, los coordinadores informaron que la calidad de los servicios de formación afecta la participación de los estudiantes. Mientras que algunos condados tenían instalaciones adecuadas, otros carecían de servicios básicos. Otras cuestiones señaladas incluían las incidencias de robo debido a la falta de seguridad. Muchos coordinadores sintieron que esta situación estaba directamente vinculada a las instalaciones inadecuadas.

Varias cuestiones planteadas a los estudiantes en sus grupos focales fueron similares a las analizadas por los coordinadores; sin embargo, expresaron preocupaciones en materia de respeto, los resultados post programa, y suministros de programas.

Un gran número de estudiantes consideraron que los coordinadores no los respetan porque no eran "brillantes" o inteligentes. Los estudiantes se quejaron de un grupo de docentes realizaban comentarios despectivos sobre el nivel de compromiso de los estudiantes con el programa. Los estudiantes también sintieron que algunos coordinadores no confiaban en ellos y que los trataban como niños en lugar de adultos jóvenes.

Los estudiantes expresaron su preocupación sobre temas de género. Un número de estudiantes mujeres se quejaron de que en ocasiones estaban siendo acosadas sexualmente por personal de la oficina y de campo. También expresaron que a veces no son tomadas tan en serio como sus contrapartes masculinas en las discusiones en clase y visitas de campo.

Casi todos los estudiantes señalaron dudas sobre su capacidad para participar con éxito en la agricultura después de la finalización del programa. Esto se debió a la incapacidad del gobierno para proporcionar tierras para los graduados anteriores y la falta de seguimiento de los recursos que se suponía también debía ser proporcionada por el gobierno. La falta de credibilidad en el Ministerio de Agricultura creó animosidad entre los coordinadores y los estudiantes, porque estos últimos sentían que los primeros eran parte del sistema. Los estudiantes consideraron que los coordinadores podrían tener más influencia en la cuestión de la tierra y los recursos, pero optaban por no participar.

La tensión fue alta entre los estudiantes debido a la falta de equipos y suministros básicos. Los estudiantes tenían que compartir herramientas y otros equipos que creían que deberían haber sido más abundantes. Muchos estudiantes dijeron que si hubieran tenido sus propios suministros básicos, el programa hubiera sido más eficaz.

Según se señala en el informe, el proceso de selección debe ser revisado y una medición integral se debe crear en función del rendimiento en la fase 1, y los coordinadores deben participar en esta evaluación y decisión final. Una mejor selección de los alumnos puede contribuir a la satisfacción de los participantes del programa, ayudar a los debates y las actividades del programa, y en la capacidad de los coordinadores para adaptarse a las necesidades de los estudiantes.

Algunos estudiantes sintieron que el pago no se estaba realizando en tiempo y forma. Debido a la dependencia del pago para gastos de viaje y alimentos, los pagos deben estar a la par con otros programas similares de jóvenes para reflejar la importancia atribuida al desarrollo del sector de la agricultura.

El personal de la fase dos del programa debe estar adecuadamente preparado mediante la capacitación en áreas tales como el "arte de enseñar a los adultos jóvenes" y en manejar grupos de personas, especialmente adultos jóvenes. La futura formación para los participantes también debe incluir un código formal de conducta para los alumnos.

Los estudiantes señalaron la importancia de que se cuente con cuartos de cambio apropiados y de baños para cada género en todas las localidades. También señalaron que las áreas de almacenamiento adecuadas para herramientas, fertilizantes y otros insumos del programa deberían existir en todas las localidades.

Junto con los coordinadores, los estudiantes consideraron que todo el personal que trabaja con ellos debe ser educado sobre los objetivos del programa.

Los programas ofrecidos por el Ministerio de Seguridad Nacional

Programa Especializado en Jóvenes (Trinidad and Tobago Civilian Conservation Corps -CCC- Specialised Youth Programme).

La organización ayuda a preparar a los jóvenes para una vida productiva a través de la formación práctica en habilidades de trabajo en combinación con ejercicios y experiencias que promueven cambios positivos en la actitud y el comportamiento.

Los solicitantes deben ser jóvenes de entre 16 y 25 años de edad y desempleados.

Las personas con antecedentes penales pueden aplicarse a CCC si cumplen con los requisitos de elegibilidad recién mencionados.

Diseño curricular

El programa consta de tres fases, se ofrece formación en diferentes momentos durante el año; cada ciclo de capacitación de seis meses incluye dos meses de inducción (habilidades para la vida) y de formación, y cuatro meses de entrenamiento en el puesto de trabajo (OJT). La capacitación es de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

La capacitación formal es proporcionada por el Instituto de Hospitalidad y Turismo (TTHTI) de Trinidad y Tobago y el "Metal Industries Company" (MIC), con el apoyo de la Fuerza de Defensa de Trinidad y Tobago, ministerios gubernamentales, y empresas privadas en la fase de capacitación en el trabajo.

Apoyos al beneficiario

Los alumnos reciben una paga de USD 11 por día, que se acredita quincenalmente a su cuenta bancaria.

Programas de formación del sector privado

Un número de empresas del sector privado participan en los programas de transición, muchos de las cuales se adaptan a las necesidades del empleador y proporcionan un suministro constante de mano de obra calificada para las empresas.

Metal Industries Company Limited (MIC)

MIC es una innovadora asociación público-privada que se estableció en 1974 como una empresa conjunta del Gobierno de Trinidad y Tobago, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y ONUDI, y una serie de industrias locales privadas. MIC opera como una fábrica comercial y como institución de formación, y por lo tanto adoptó el concepto de fábrica de entrenamiento. MIC ha sido registrado por el Consejo de Acreditación de Trinidad y Tobago (ACTT) como proveedor de servicios de educación terciaria post secundaria. Lleva a cabo una serie de programas especiales de capacitación, incluyendo Gestión y Superintendencia de Industria y Capacitación para Educadores Técnicos Profesionales. MIC también opera los siguientes programas de formación que han ayudado a personas en la transición de la escuela al empleo:

Programa de Formación de Habilidades Multisectorial – MUST (MUST - The Multi-Sector Skills Training Programme)

El Programa fue lanzado oficialmente en 2004 y capacita a personas para trabajar en los sectores de la hostelería y el turismo y la construcción. Este programa será descrito en el apartado específico para experiencias innovadoras virtuosas.

Programa Journeyman

El programa se ofrece en el marco del Programa Nacional de Desarrollo de Habilidades (NSDP) y es administrado por el Metal Industries Company Limited (MIC), en colaboración con la Cámara Alemana de los Oficios y el Instituto ICON de Aachen, Alemania. El NSDP fue establecido en 1994 después de una visita a Alemania por una delegación de Trinidad y Tobago, en la cual MIC presentó los programas Journeyman y Maestro Artesano en las disciplinas de ingeniería relacionados, basados en el sistema dual alemán de educación y formación profesional. Los programas están acreditados por la Cámara de los Oficios alemana, y se llevan a cabo en cuatro centros en Trinidad y Tobago.

Para participar del programa, las personas deben contar con un Certificado Nacional de Artesano o equivalente.

Diseño curricular

Se ofrece formación en las siguientes áreas: Mecánica, Eléctrica/Electrónica, Soldadura, Mantenimiento Industrial y Operaciones de carpintería

Es un programa intensivo de tres años y medio. A lo largo del período de tres años y medio, los alumnos pasan aproximadamente el 75% de su tiempo en el trabajo práctico en los centros de formación y la industria, y el 25% reciben teoría laboral relevante.

La formación se realiza en tres etapas:

En el Nivel 1, los participantes reciben formación básica en habilidades múltiples en un centro de formación bien equipado. Todos los alumnos reciben una formación básica en cuatro áreas: Mecánica, Eléctrica, Electrónica y Tecnología de Mantenimiento Industrial, incluyendo aspectos vinculados con Matemáticas, Comunicación, Ciencia y Dibujo. Al final de este período, los participantes eligen entre las diferentes carreras de oficios.

La segunda etapa consta de una capacitación de 12 meses que se lleva a cabo en el puesto de trabajo en la industria. El alumno recibirá instrucción adicional en cualquiera de las áreas (Mecánica, Eléctrica, Electrónica y Mantenimiento Industrial), dependiendo de la opción de la carrera seleccionada. Durante este periodo de formación, los participantes vuelven al centro un día a la semana para su formación en los aspectos teóricos, aspectos relacionados a las Matemáticas, a la Ciencia y a la instrucción de dibujo.

La tercera etapa consta de 18 meses. En ella, los alumnos reciben instrucción intensiva a través de la experiencia en la industria en un área ocupacional específica. Durante este periodo, los alumnos siguen asistiendo a clases un día por semana. Durante los últimos seis meses, los alumnos asisten a clases dos noches por semana para la preparación de exámenes.

A los alumnos que finalizan satisfactoriamente, se les otorga un Certificado Nacional de Journeyman aprobado por el MIC, el organismo de certificación alemán, y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE). El certificado es otorgado en el Nivel III del Consejo de Acreditación de Trinidad (ACTT) y del Marco Nacional de Calificación de Tobago.

Apoyos al beneficiario

Los alumnos no tienen que pagar por la capacitación; sin embargo se les brinda apoyo para el costo de los textos de formación, para el equipo de protección personal (PPE), y ropa para hacer ejercicio.

Programas de preparación para el empleo -HYPE (Helping You Prepare for Employment -HYPE-Programme)

El Programa HYPE se estableció en 2002 y ofrece capacitación en el Edificio Tecnológico de la Construcción. Será descrito en el apartado específico para experiencias innovadoras virtuosas.

Programa de Artesanía Industrial (Industrial Craft Programme)

El Programa de Artesanía Industrial ofrece a los graduados de la industria las habilidades necesarias para entrar en el mundo del trabajo para desempeñar su oficio o profesión. Los graduados y trabajadores por cuenta propia, también pueden acceder a los programas de más alto nivel en el MIC y otras instituciones de nivel terciario.

Los participantes deben ser mayores de dieciséis años de edad y se requiere que tengan algunas competencias certificadas como Matemáticas e inglés, dibujo para algunos casos, entre otras.

Diseño curricular

Los alumnos transitan por programa de tiempo completo durante dos años y cuentan con formación en competencias de diversas áreas ocupacionales.

Al final de la formación, los alumnos reciben un Certificado de aptitud profesional Nivel 2 de Trinidad y Tobago (TTNVQ), y un Certificado Artesanía otorgado por MIC.

Centro Nacional de Técnicas en Energía –NESC– (National Energy Skills Centre -NESC)

El NESC fue fundado en 1997. Su objetivo principal es la capacitación y formación de recursos humanos de Trinidad y Tobago. Se creó para ser un proveedor de formación autónoma, que vincula al Estado, a la industria y a las instituciones internacionales. Hasta la fecha ha capacitado a más de 12.000 artesanos y a más de 110.000 personas en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. El NESC fue creado para hacer frente a la demanda inmediata y urgente de personal calificado para trabajar en el Proyecto 1 del Atlantic LNG.

El NESC posee y gestiona nueve centros ubicados en toda Trinidad y Tobago. La organización lleva a cabo programas relacionados con: Operaciones de mantenimiento; Oficinas de la Construcción; Los programas de aprendizaje; TICs.

Los beneficiarios deben tener 16 años o más, deben haber terminado la escuela secundaria, deben aprobar el examen de ingreso del NESC y/o una entrevista de entrada, y algunos programas pueden requerir más requisitos.

Diseño curricular

Los programas de Operaciones de Mantenimiento pueden durar entre 40 horas y 9 meses, e incluyen diversos cursos.

Los programas de Oficios de la construcción pueden durar de 6 semanas a 12 meses e incluye diversos cursos.

Los Programas de Aprendizaje duran entre tres y cuatro años.

Los programas enumerados están acreditados a nivel local por la NTA e internacionalmente por la AIT. Además de alcanzar la certificación local, los aprendices pueden rendir el examen canadiense Sello Rojo al final de su aprendizaje. Esta doble certificación otorga reconocimiento a los graduados, y movilidad regional e internacional.

El Programa de Formación en TIC está orientado a formar especialistas en tecnología de la información. Este programa tiene una duración de 10 meses y los alumnos están obligados a pagar \$ 1.500 para alistarse al programa.

Apoyo al beneficiario

Los participantes reciben una paga diaria. Los Programas de Nivel I reciben \$ 60.00, y los Programas de Nivel II reciben \$ 80.00.

Estas becas son proporcionadas por el Ministerio de Educación Superior y Terciaria.

Estadísticas

NESC ha formado con éxito a más de 100.000 graduados entre 1997 y 2014.

De acuerdo con el Folleto NESC, entre 2010 y 2014, el 100% de los graduados se insertaron en la industria.

4.8 Proyectos sobre sistemas de aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo

4.8.1 Colombia

En el caso colombiano, existe un proyecto para la estructuración del Sistema de Educación Terciaria. En el documento elaborado por Ligia Yolima Carrero Monroy se señala que se trata de uno de los proyectos importantes que se encuentran plasmados en las bases del plan nacional de desarrollo (Departamento Nacional de Planeación, 2014). En este sentido, y para ampliar el principio de garantía de acceso del Sistema de Formación de Capital Humano, se propone un conjunto de estrategias para la

cobertura y permanencia, con énfasis en la educación media y zonas rurales, donde una de las acciones es la construcción del Sistema de Educación Terciaria con mayor acceso, calidad y pertinencia.

Podemos observar que a nivel de la educación superior, hay tres asuntos que se consideran de gran importancia: una mayor cobertura, una mejor calidad y mayor pertinencia, y la existencia de la posibilidad de tránsito entre los diferentes niveles.

La educación terciaria, dice el Departamento Nacional de Planeación en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, es:

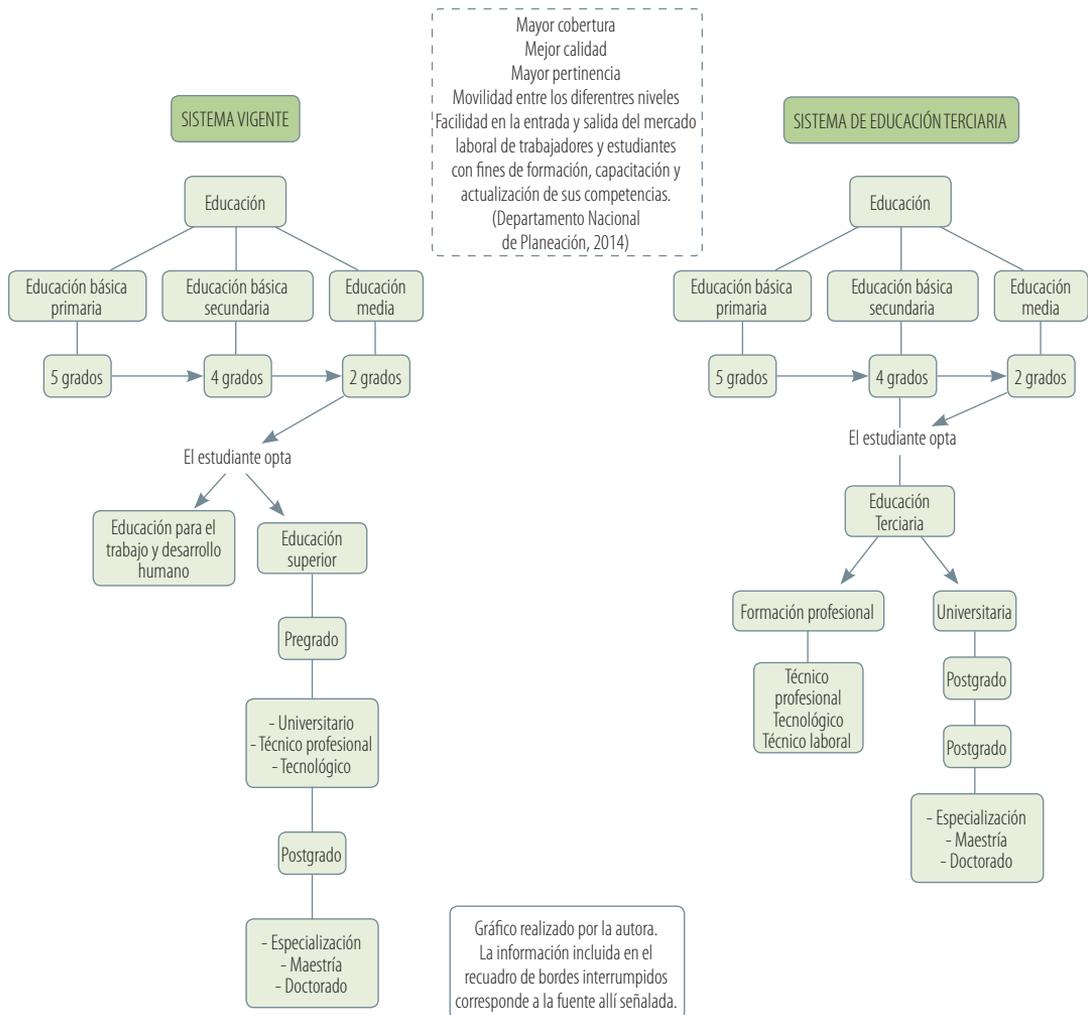
“la oferta educativa que se dispone luego de culminado el ciclo de educación básica y media, la cual nace a partir de la articulación de la oferta de carácter técnico profesional, tecnológico y la oferta técnica laboral de la llamada Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano (FTDH), que cumpla con los estándares de calidad que se establezcan, conformando el pilar de la formación profesional, y el establecimiento de canales de comunicación entre este tipo de formación y la educación universitaria. De esta forma, hacen parte de la educación terciaria dos pilares de la educación: el pilar de la educación universitaria y el pilar de la formación profesional” (Departamento Nacional de Planeación, 2014).

Este cambio representa un giro a la actual estructura educativa colombiana. Como se explicó anteriormente, en la actualidad, el derecho a la educación se encuentra plasmado a través de tres columnas principales: la educación formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal. La reforma que se encuentra en las bases del plan nacional de desarrollo implica la creación de una nueva columna del sistema educativo, que luego de la educación básica secundaria y media, recoja en dos grupos a la oferta educativa. A continuación una gráfica que permite abordar el asunto de manera más sencilla.

Las estrategias señaladas en el documento para potencializar y dirigir el sistema de educación terciaria son las siguientes: financiación para el acceso a la educación superior, y herramientas para promover la calidad de la educación superior y de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Además de lo anterior y para que el sistema de educación terciaria pueda funcionar de manera adecuada, con movilidad entre los niveles educativos y de estos con el entorno laboral, se deberá desarrollar un sistema nacional de cualificaciones, un esquema de certificación de competencias, entre otros.

**Cuadro 29 – Comparación del sistema educativo vigente
y el sistema de educación terciaria**



4.9.2 Jamaica

Otras políticas están en etapa de proyecto, pero vale la pena mencionarlas:

- La Política Nacional de la Juventud (Proyecto de 2006)
- La Política de Educación Profesional (Proyecto de 2004)

El Gobierno a través del Ministerio de Educación (ME) también ha planeado una serie de iniciativas para facilitar la transición de los estudiantes de la escuela y la educación hacia el trabajo. Estos se describen a continuación.

Programa de transición de la escuela al trabajo (School-to-Work Transition Programme)

El Ministerio de Educación a través de su Programa de Transformación del Sistema de Educación ha reconocido la necesidad de desarrollar un programa de transición de la escuela al trabajo para preparar a los estudiantes para que al salir del nivel de secundaria cuenten con las habilidades necesarias para el empleo y la vida independiente.

El programa apoyará el combate al abandono escolar a través del proceso de transición y tiene como objetivo aumentar las oportunidades iniciales de empleo. Se convertirá en una etapa de transición importante, ya que puede mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ser un vehículo importante para facilitar la transición al mundo del trabajo.

MOE TVET Infusion Initiative

En abril de 2014, el Ministerio de Educación dispuso que a partir de 2015, los estudiantes de secundaria en Jamaica deban cursar al menos una asignatura técnica o profesional en el último año de escolaridad. El Ministerio de Educación (ME) está avanzando en el trabajo de incorporar Educación y Formación Técnica y Profesional (TVET) en el plan de estudios de las escuelas secundarias.

Programa de mentores de desarrollo profesional (Career Development Mentorship Programme)

Es otra iniciativa destinada a perfeccionar las habilidades de empleabilidad entre los alumnos. El programa busca conectar alumnos (aprendices) con mentores que son profesionales consumados, directivos y mandos intermedios. Se busca establecer una relación mentores-aprendices, a fin de fomentar las habilidades de trabajo.

Los fines y objetivos del Programa de mentores de desarrollo profesional son: desarrollar habilidades de empleabilidad esenciales a través del *coaching* y el papel del mentor; exponer a los alumnos a los problemas sociales, conductas profesionales aceptables, el protocolo y las prácticas previas a la salida de la formación; exponer a los alumnos a un modelo exitoso y ayudarles a aprender el proceso por el cual el mentor logró éxito.

5

Funcionamiento de políticas,
programas, estrategias e iniciativas
exitosas

5. FUNCIONAMIENTO DE POLÍTICAS, PROGRAMAS, ESTRATEGIAS E INICIATIVAS EXITOSAS

En este capítulo se describen y analizan experiencias innovadoras y exitosas en materia de aprendizaje y dispositivos o iniciativas público-privadas de transición de la educación al trabajo en los países analizados. Se incluye información acerca del marco normativo, adscripción institucional, gobernanza, diseño curricular, financiamiento, obligatoriedad/incentivos a las empresas, apoyos al beneficiario, estadísticas y evaluaciones en el caso de que las haya.

La experiencia y la literatura señalan aspectos claves del aprendizaje que deben ser incluidos en el diseño y en la implementación de programas orientados a la formación para el trabajo, y en los sistemas de aprendizaje de los diferentes países. Entre estos aspectos, vale destacar los siguientes:

- **Aprendizajes de base:** la educación básica de calidad es requisito para promover el desarrollo de competencias. Los aprendizajes propios de la educación básica permiten continuar aprendiendo.
- **Política de alianzas:** proponer y promover alianzas entre gobiernos, empleadores, trabajadores, el sector educativo, y las instituciones de formación y capacitación permite la vinculación, coordinación y articulación entre la educación y el mundo del trabajo.
- **Acceso a la formación:** proporcionar y facilitar el acceso a la formación y al desarrollo de competencias a las personas y grupos que ven obstaculizado dicho acceso debido a diferentes situaciones y condiciones (pobreza, bajos ingresos, origen étnico, edad, género, discapacidad y condición de migrante, entre otras).
- **Articulación:** desarrollar e implementar políticas de formación para el trabajo articuladas y coordinadas con las políticas de empleo, de emprendedurismo, de protección social y de desarrollo productivo.
- **Información pertinente:** suministrar información actualizada y pertinente a los responsables de los procesos formativos, para permitirles una valoración y consideración adecuada de la relación entre las competencias que se están enseñando y desarrollando en los procesos formativos y las que demanda el mercado laboral.
- **Acceso amplio y continuo:** suministrar acceso amplio y continuo a la formación y el desarrollo de competencias que permitan el aprendizaje inicial y permanente de hombres y mujeres de todas las edades de zonas urbanas y rurales.
- **Pertinencia y calidad de la formación:** contar con una adecuada relación entre la oferta de competencias y la demanda laboral. Para esto, es necesario contar con sistemas de información sobre el mercado laboral, que levanten, analicen y difundan información confiable y pertinente sobre los distintos sectores, ocupaciones y empleos disponibles.
- **Movilidad desde sectores en declinación a sectores en expansión:** es necesario establecer mecanismos que faciliten la migración de los trabajadores y de las empresas desde las actividades

y sectores que experimenten un descenso en su productividad a las actividades y sectores que se encuentren en expansión.

- **Anticipación de competencias requeridas:** es necesario contar con una perspectiva de largo plazo que permita visualizar las competencias que se necesitarán en el futuro, de manera de lograr que la educación nutra la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, la diversificación económica y la competitividad, y, por tanto, el crecimiento en el empleo.
- Considerar todos los aspectos descriptos sobre el “aprendizaje de calidad” desde un enfoque holístico que permita abarcar los siguientes puntos: caminos de aprendizaje integrado y continuo, desarrollo de habilidades básicas, desarrollo de competencias de alto nivel, portabilidad de las competencias, y empleabilidad.

Considerando estos aspectos, se pueden diseñar e implementar políticas que fomenten estrategias sólidas de formación, de desarrollo de competencias y un aprendizaje de calidad. Estas estrategias podrían elaborarse entonces integrando una serie articulada de componentes, entre los que se señalan los siguientes (algunos recién descriptos): a) la previsión de las necesidades futuras de desarrollo de competencias; b) la participación de los actores sociales; c) la consideración de enfoques sectoriales; d) la disponibilidad de información sobre el mercado laboral; e) la calidad y pertinencia de la formación; y f) el acceso amplio a oportunidades de formación.

Los sistemas de aprendizaje exitosos internacionalmente también son reconocidos por las siguientes razones:

- Constituirse en alternativas al desempleo y otros problemas sociales
- Permite a una persona obtener un salario mientras adquiere habilidades
- Los alumnos cumplen con los requisitos y perfiles demandados por las empresas

5.1 Brasil

En Brasil, las innovaciones en las políticas públicas señaladas por Elenice M. Leite son Pronatec y Aprendizaje profesional.

En el vasto universo de la educación en Brasil, es fácil encontrar innovaciones en población objetivo, metodología, contenidos, gestión, financiación y otros criterios usuales en la evaluación de programas y proyectos de educación y de trabajo (Camargo, 2002; Entra 21, 2009). Más difícil es identificar proyectos que pasan de la “fase piloto”, llegando a alcanzar la escala o la sostenibilidad que tienen como objetivo.

El informe de dicho país pone de relieve dos innovaciones en el ámbito de las políticas públicas: Pronatec, dirigida a los grupos vulnerables, y Aprendizaje profesional, institucionalizada como un mecanismo para promover el trabajo decente para los jóvenes.

Pronatec está dirigido a un público amplio de jóvenes. En este sentido, podría también destacarse el programa Projovem Trabajador, creado en 2008 a partir de la unión de varios programas para la integración productiva de desempleados en el rango de 18 a 29 años. Sin embargo, pese a la evidencia

de su actividad en colaboración con los municipios, el programa parece haber reducido su cobertura a partir de 2012.

El siguiente cuadro resume las características del programa Projovem Trabalhador:

Cuadro 30 – Projovem Trabalhador: 2008-2013

- **Histórico** > El Programa Nacional de Inclusión de Jóvenes (Projovem) fue creado en el año 2005 (Ley 11.129 del 30/6/2005, que crea el Consejo y Secretaría Nacional de la Juventud) y reglamentado en 2008 (Decreto 6.629 del 4/11/2008). Es resultado de la unificación de seis programas de formación y trabajo destinados a la juventud: Agente Jovem, Projovem, Saberes da Terra, Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (Consórcio Social da Juventude e Juventude Cidadã) y Escola de Fábrica (a través de Medida Provisória 411 del 28/12/2007, convertida en Ley 11.692 del 10/6/2008).
- **Objetivo** > Preparar a jóvenes para el mercado de trabajo, fomentando la generación de oportunidades de trabajo, negocios, inserción social, así como la visión emprendedora.
- **Foco** > Jóvenes desempleados entre 18 y 29 años, integrantes de familias con renta per cápita de hasta un salario mínimo, beneficiados con bolsa de auxilio de R\$100,00* por etapa de curso (hasta seis), mediante comprobación del 75% de presencia en las aulas.
- **Cursos** > 350 horas/aula (100 horas de formación social + 250 horas de formación profesional).
- **Ejecución** > acuerdo con organismos gubernamentales (estatales, municipales y del DF) para acciones de Juventude Cidadã; con entidades no gubernamentales (de la sociedad civil e iniciativa privada), para los Consórcios Sociais da Juventude.
- **Meta** > 1,5 millones de jóvenes, con inserción productiva del 30% de quienes finalicen.
- **Resultados 2008-2013** > 620,6 mil jóvenes, con inserción productiva de 156,1 mil (25%)**
- **Perfil de los jóvenes atendidos** > 70% de mujeres; 95% de jóvenes entre 28-21 años (63% entre 18-21 años); 69% negros/pardos/indígenas

Fuente: Consultas (Anexo A), DIEESE, 2011, p. 71-79; MTE, 2014c, Portal MTE (disponible en www.mte.gov.br, accesos en dic. /14, enero. /15)

* Cerca de US\$ 55, considerando dólar medio comercial de 2008 = R\$ 1,83.

** Matrículas (en miles): 2008 = 182,9; 2009 = 219,8; 2010 = 10,1; 2011 = 201,4; 2012 = 4,7; 2013 = 1,7. Inserción productiva (en miles): 2008 = 54,8; 2009 = 66,0; 2010 = 3,0; 2011 = 60,4; 2012 = 1,4; 2013 = 0,5 (MTE, 2014c, p. 17).

Pronatec - Programa Nacional de Acceso a la Educación Técnica y Empleo (Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego)

En el año 2011 se lanzó el Pronatec (Ley 12.513 del 26/10/2011), para expandir y democratizar la oferta de educación profesional en el país. También fue diseñado para hacer frente a la problemática del empleo y la mejora de la calidad de la formación, y a la problemática de la infraestructura (escuelas) y recursos didácticos (MEC, 2014b).

Con este alcance, la Pronatec ofrece un conjunto de estrategias y acciones para los grupos vulnerables (Cuadro 36), incluyendo dos tipos de cursos:

- **Preliminar y Continua Calificación (FIC) para los trabajadores**, para los estudiantes de secundaria y los beneficiarios de los programas federales de transferencia de ingresos, de al menos dos meses (o 160 horas), y
- **Cursos Técnicos** (de 800 horas). Estos, a su vez, de acuerdo con la legislación educativa, podrán ser posteriores (para aquellos con el nivel medio) o integrados (para los estudiantes en este nivel).

Los cursos son impartidos por la red de instituciones de la educación profesional del país, tanto públicas como privadas, especialmente por los institutos federales y el Sistema S.

Cuadro 31 – Pronatec 2011-2014: líneas de actuación

- Programa Brasil Profesionalizado para ampliar y fortalecer la enseñanza técnica integrada, en las redes estatales.
- Red e-TecBrasil para la formación a distancia, incluidos cursos técnicos y de formación inicial y continuada (o de calificación profesional), que se ofrecen por la red federal, las redes estatales y el Sistema S.
- Acuerdo de Gratuidad con el Sistema S, con la finalidad de ampliar la aplicación de los recursos de esas entidades, recibidos mediante contribución coercitiva, en la formación gratuita de estudiantes de escuelas públicas y trabajadores de bajos ingresos, garantizando una carga horaria mínima de 160 horas de formación*.
- Financiamiento por medio de FIES en dos líneas de cursos: Técnico –en la red privada (incluso las escuelas del Sistema S) y Empresarial– para la capacitación de trabajadores en el local de trabajo.
- Beca-Formación – para grupos vulnerables, incluidos los beneficiarios de programas sociales federales (BSM, seguro de desempleo) y estudiantes de enseñanza media de la red pública (regular o EJA).

Fuente: FERES, 2014; MEC, 2014b.

* Esa duración mínima (160 horas) vale para cursos FIC, que corresponden al nivel básico de la educación profesional. Los cursos de nivel técnico tienen una carga horaria de 800 horas.

Estadísticas y evaluaciones

El Pronatec fue lanzado con el objetivo de alcanzar casi 8 millones de matriculaciones entre 2011 y 2014, y lo logró. De este total, el 70% se refieren a cursos de FIC y el 30% a cursos técnicos. Hasta agosto de 2013, el programa habría ofrecido 4,2 millones de registros. Los cursos técnicos de mayor duración habrían alcanzado el 58% de la meta global, mientras que la FIC (160 horas) habría alcanzado el 51% (Cuadro 37).

Sin embargo, no se encuentran los registros de estos números en el Censo de la Educación Básica 2013 (INEP, 2014a). Realizado en el comienzo de 2014, el censo comparado con el de 2010 (INEP, 2011) refleja

un aumento de 178.000 matrículas (de 924.700 a 1.102.700). Esta cantidad equivale al 13% de la oferta de Pronatec en cursos técnicos hasta agosto de 2013 (1,3 millones – Cuadro 37).

Cuadro 32 – Pronatec 2011-2013: matrículas ofertadas según modalidades de cursos (en miles)

Cursos	2011	2012	2013*	Realizado 2011-13 (a)	Meta 2011-14 (b)	b/a
Técnicos (800 horas)	307,9	580,6	475,8	1.364,3	2.362,7	58%
FIC (160 horas)	503,0	1.192,4	1.172,0	2.867,4	5.582,0	51%
Total	884,5	1.695,4	1.647,8	4.227,7	7.944,7	53%

Fuentes: Oliveira, 2013; Cassiolato y otros, 2014; Costa, 2013.

* Datos actualizados hasta agosto de 2013

Cuadro 33 – Pronatec/BSM 2012-2014: principales resultados

- **Municipios atendidos** > 905 en 2012 y 3.179 en 2014 (57% de los 5,6 mil existentes en el país), 43% de las regiones Norte-Nordeste. Cobertura viabilizada, en gran parte, por la capilaridad de la red de ejecutoras.
- **Público abarcado** > 62% de las 2,5 millones de matrículas en la FIC-Beca-Formación (BFor) pertenecen al BSM (integrantes del CadÚnico), siendo el 32% (799 mil) beneficiarios de la Beca Familiar (BF).
- **Participación femenina** > 67% de promedio, 60% en BFor y 72% en BF (44% entre 14-29 años, con 23% entre 18-24 años y 19% entre 30-39 años).
- **Participación de jóvenes** > en BFor, 28% de hombres y 37% de mujeres entre 14-29 años; entre 18-24 años, 16% de hombres y 20% de mujeres.
- **Rendimiento** > en BFor, promedio de deserción de 16,5% y de reprobación de 12,9%; en BF, promedio de deserción 14,2% y de reprobación 11,7%. Mayor deserción entre mujeres y hombres adultos: ellos por motivos laborales (aunque informal); ellas debido a los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos.
- **Entidades ejecutoras de los cursos** > 95% de la matrícula Sistema S, la mayor parte en el SENAI (39%) y SENAC (33%), además del Senar (17%) y Senat (6%). Los 5% restantes corresponden a los institutos federales.
- **Principales cursos realizados por beneficiarios del PBF con vínculo formal** > auxiliar administrativo, operador informático, electricista e instalador domiciliario de baja tensión, auxiliar de recursos humanos y electricista industrial (casi 600 cursos ofrecidos).
- **Ocupaciones ejercidas** > concentración en comercio y servicios, en los grupos de operadores de comercio en tiendas y supermercados (vendedores, cajeros, reponedores), además de auxiliares y asistentes administrativos. Otros sectores a destacar: mantenimiento de edificios; líneas de producción; construcción civil; servicios de alimentación, bebidas y hotelería.
- **Inserción productiva de los egresados (enero/12-mayo/14)** > obtiene empleo formal 40% (996 mil) de 2,5 millones de personas matriculadas en el BFor, 49% de las cuales son mujeres y 39% jóvenes de hasta 24 años. Entre ellos, se incluyen 799 mil beneficiarios del BF, de los cuales 25% (197 mil) registran un vínculo formal después del curso, siendo 63% mujeres y 43% jóvenes de hasta 24 años. Entre los 197 mil beneficiarios del BF con vínculo formal, 54% obtuvo el último vínculo después de matricularse en el programa.

Fuentes: MDS, 2014; SAGI 2014a, b, c (resultados parciales, entre enero/2012-junio/2014).

Tampoco se encuentran estadísticas sobre las agencias ejecutoras. En su último informe, el SENAI dice ser responsable de 41% de la matrícula en Pronatec en 2013.

El Pronatec se destaca no sólo por su escala, sino también por la conexión con el Plan “Brasil sin Pobreza” (BSM), también establecido en 2011 (Decreto 7492, del 6 de febrero de 2011). El BSM fue formulado para superar la extrema pobreza de la población, y para lograr la concatenación de políticas, programas y acciones en materia de salud, vivienda, educación, empleo e ingresos. Fue coordinado por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS).

El Pronatec/BSM se vincula con proyectos enfocados en grupos en situaciones de especial vulnerabilidad, y es desarrollado en asociación con los órganos municipales en el ámbito de la asistencia sanitaria y social. Su funcionamiento está vinculado a los mecanismos de integración política y profesional.

Los cursos de Pronatec/BSM son del modo de entrenamiento, con un mínimo de 160 horas. Su público son personas registradas o en proceso de inclusión en el Registro Unificado de Programas Sociales (CadÚnico), incluyendo a las personas desempleadas y de bajos ingresos (provenientes de hogares que perciben la mitad del salario mínimo per cápita).

En estos cursos, Pronatec/BSM logró 1,51 millones de matriculaciones entre enero de 2012 y octubre de 2014, correspondientes al 60% de la matrícula total, en virtud de las “Becas de Formación-Cursos FIC” de Pronatec (con un total de 2,49 millones de inscripciones en ese período).

Su seguimiento y monitores permiten destacar los siguientes resultados:

- La participación de las mujeres es alta, corresponde al 67% de la matrícula. Su perfil típico es de jefas de hogar, con niños en edad escolar, que se encuentran buscando formación y calificación para la actividad autónoma, para aumentar los ingresos familiares (en actividades como manicura, costura, dulces, etc.).
- Una alta participación de jóvenes de entre 18 y 29 años (48%), en su mayoría estudiantes o graduados de escuela secundaria. Los cursos tratan de compensar su mala experiencia en el mercado formal. Muestran un mayor interés en las ocupaciones del área de las tecnologías, las administrativas y las de información, por la creencia de que proporcionan mejores empleos.
- Incorporación de hombres adultos con experiencia, pero con escasos lazos en el mercado formal. Tiene como objetivo mejorar y certificar las habilidades que ya tienen (operario, albañil, pintor, operador de máquina) con el fin de que puedan obtener mejores puestos de trabajo formales o que puedan desarrollar actividades independientes.
- La posibilidad de descentralización, con acciones de 3.500 municipios (casi dos tercios de los 5.600 existentes en 2013), que fue posible, en gran parte, por la capacidad de respuesta del Sistema S, principal ejecutor de los cursos.
- Diversificación de la oferta de cursos (casi 600 tipos), aprovechando el Sistema S.
- Evaluación positiva de los estudiantes, en particular, la posibilidad de acceso a las escuelas y cursos que a menudo son altamente selectivos (el Sistema S, institutos federal y estatal, escuelas técnicas). Sin embargo, algunos beneficiarios BSM se encuentran con dificultades en este tipo de institutos (acostumbrados a otro tipo de público).

- Apoyar el seguimiento de la calidad de los cursos y la integración productiva de los graduados, y en los problemas típicos de la implementación de un nuevo programa.
- La obtención de un empleo formal después del curso se encuentra entre el 25% (los beneficiarios de Bolsa Familia) y el 40% (en el caso de las Becas de Formación), en ambos casos con una importante participación de mujeres y jóvenes (menores de 24 años). Se advierte, sin embargo, sobre los desajustes entre la oferta de cursos y los perfiles requeridos por el mercado.

Aprendizaje Profesional

El gobierno federal, a través de la evaluación intermedia, inició un proceso de revisión del estado del aprendizaje en Brasil, con amplia participación de empresarios, trabajadores, formadores, investigadores y legisladores. A partir de este proceso, se promulga la Ley 10.097 en el año 2000, conocida como “la nueva Ley de Aprendizaje”. La ley fue reglamentada en el año 2005 (Decreto 5.598 del 1º de enero de 2005), cuando se establecieron las reglas para la contratación de aprendices, en línea con una nueva visión del trabajo y la formación de los jóvenes.

La implementación del nuevo modelo de aprendizaje comenzó a involucrar a más actores que el modelo anterior, que estaba restringido al Sistema S (que implementaba los ciclos) y a los contratistas de los estudiantes. Otras entidades, públicas y privadas, han llegado a ser elegibles para impartir cursos, desarrollar metodologías y/o mediar en los contratos de aprendizaje.

En este proceso, se estableció en 2008 (Ordenanza MTE 983 del 26 de noviembre de 2008) el Foro Nacional de Aprendizaje, formado por los actores del gobierno y la sociedad civil, con varios objetivos: mantener el diálogo entre las instituciones educativas, organismos de supervisión y representación de empleadores y trabajadores; promover la contratación de aprendices; supervisar y evaluar el alcance de la formación y contratación. El Foro aprobó el Plan Nacional de Aprendizaje Profesional (PNAP), con metas para el año 2015, incluyendo la contratación de 1,2 millones de alumnos.

Para garantizar la aplicación de la nueva ley y las metas del PNAP, el MTE opera en tres frentes, a través de dos departamentos: el de las Políticas Públicas de Empleo (SPPE) y el de la Inspección del Trabajo (SIT).

Para la aplicación de Aprendizaje, el MTE exige el registro de los organismos de ejecución (excepto el Sistema S y Red Federal) y realiza la selección y acreditación de los organismos de ejecución. Desde el año 2010, se atribuye una etiqueta de calidad (“Learning Partners” - Ordenanza MTE 656) a las entidades que se destacan en la implementación de cursos. A partir de 2012, existe un Registro Nacional de Aprendizaje Profesional (CNAP - Ordenanza MTE 723), que enumera las entidades calificadas para formar aprendices.

El SIT supervisa el cumplimiento de la legislación laboral en el país, a través de los equipos de auditores fiscales, ubicados en las capitales y principales ciudades de los 27 Estados del país. El SIT intensifica, desde los años 90, la lucha contra las formas de trabajo degradante, centrándose, a partir de 2010, en la vigilancia del cumplimiento de las cuotas de Aprendizaje.

Diseño curricular

Además de la formación técnica específica, el MTE tiene contenido general sobre ciudadanía, salud y seguridad, derechos laborales y de seguridad social, la prevención del uso de drogas legales o ilegales, la seguridad pública y del consumidor (Decreto 615/2007 y 1003/2008).

Estadísticas

El objetivo inicial era lograr una cobertura de 1,2 millones de alumnos PNAP por año para 2015, a partir de estimaciones basadas en CAGED-RAIS, que garantizan la amplia cobertura del mercado formal del país. El objetivo debía ser revisado de acuerdo al comportamiento del mercado, pero, en cualquier caso, el acumulado entre 2005-2013 asciende a 1,7 millones de aprendices admitidos.

A pesar de la “apertura del mercado”, la implementación de programas se realiza en gran medida a través del Sistema S. La principal institución es el SENAI, el modo oferente tradicional, con 52% de todos los aprendices en 2012; sigue SENAC, con 18%. El 24% restante involucra nuevos actores, incluidas las redes de fe conocida (como la salesiana), fundaciones del sector privado y organizaciones no gubernamentales (Castioni, 2013). La presencia del Sistema S está en línea con la concentración de contratos en los sectores industrial y comercial, en su mayoría con personas provenientes del SENAI y SENAC.

En cuanto al perfil de los aprendices, hay una participación femenina del 47% (por encima de su presencia promedio en la fuerza de trabajo, que es de 44%). En la contratación predominan adolescentes (el 68% son personas entre los 14 y los 17 años), casi en su totalidad con el nivel primario completo y casi el 30% con el grado medio completo (Cuadro 34).

Cuadro 34 – Aprendizaje Profesional 2013: perfil de los contratados

Características	Nº	%
Sector/actividad de las empresas contratantes		
Comercio y Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	85.511	25%
Industrias de Transformación	84.578	25%
Salud Humana y Servicios Sociales	33.496	10%
Otras Actividades de Servicios*	32.392	10%
Subtotal	235.977	70%
Construcción	24.054	7%
Transporte, Almacenamiento y Correo	16.446	5%
Actividades Administrativas y Servicios Complementarios	14.426	4%
Educación	10.630	3%
Alojamiento y Alimentación	8.231	2%
Información y Comunicación	5.763	2%
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	4.304	1%
Otras actividades	15.978	5%
Escolaridad de los aprendices		
Básica incompleta	26.933	8%
Básica completa	214.930	64%
Nivel medio completo o más	93.946	28%
Edad de los aprendices**		
14 a 17	227.688	68%
18 a 24	107.082	32%
Sexo		
Hombres	176.614	53%
Mujeres	159.195	47%
Total de aprendices	335.809	100%

Fuente: MTE, 2013.

* Incluye los mayores bancos públicos (Banco do Brasil y Caixa Econômica Federal) y privados (Itaú, Bradesco, Santander) del país, sumando 4.100 aprendices en 2013.

**Solo 0,3% (1.039) son mayores de 24 años, en principio incluyendo PcDs. Ese porcentaje se encuentra próximo al de participación de PcDs en las matrículas de educación profesional en el país, que es de 0,5% según el Censo Escolar de 2013 (INEP, 2014a).

El seguimiento y las innovaciones (monitoreo e innovaciones)

El aprendizaje profesional es visto por algunas autoridades de salud y de la OIT como vital para la Agenda Nacional de Trabajo Decente para la Juventud (ANTDJ).

Además de contribuir en aumentar el acceso al mercado de trabajo formal, el aprendizaje deja espacio para las innovaciones metodológicas y operacionales, tales como “Buen Aprendiz” (“Aprendiz Legal”) y la “Escuela de la Vida y el Trabajo” (“Escola de Vida e Trabalho”).

- El “Buen Aprendiz” (“Aprendiz Legal”) es una asociación entre actores públicos y privados, establecida por iniciativa de la Fundación Roberto Marinho, cuyo funcionamiento implica a Petrobras, CIEE-Empresa de Integración Centro-Escuela y la organización social GENERAR. En esta asociación se ha capacitado a 100 organizaciones en cursos de diversos sectores de comercio, servicios e industria. El programa funciona en todas las unidades federativas del país, con cerca de 81.000 aprendices entrenados hasta el 20 de febrero de 2015.
- La “Escuela de la Vida y el Trabajo” (“Escola de Vida e Trabalho”) es una especie de “franquicia de la marca SENAI”, lograda a través de acuerdos de la Regional de São Paulo con las autoridades locales, con el fin de darles la posibilidad de desarrollar el aprendizaje en las empresas. La preparación incluye materiales de aprendizaje y formación del profesorado, y la asistencia técnica y financiera para la ejecución de los programas. Los acuerdos se abrieron en 2003, estimulados por la nueva Ley de Aprendizaje. En 2013, había 82 escuelas de este tipo, con 1.800 aprendices registrados.

Cuadro 35 – Aprendizaje Profesional 2008-2010: inserción de graduados en el mercado formal

Año	Graduados (100%)	Contratados							
		2009		2010		2011		2012	
		nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
2008	110.729	50.222	45%	57.574	52%	56.475	51%	56.770	51%
2009	123.983			66.042	53%	49.639	40%	58.349	47%
2010	156.919					43.138	27%	67.476	43%

Fuente: MTE, 2014a (datos de RAIS-2012).

Nota: Estos datos no deben ser comparados con los del seguimiento de egresos del Aprendizaje, realizados por el SENAI, pues aquí se trata de aprendices que realizaron el curso con contratos, absorbidos después por el mercado formal; el estudio del SENAI incluye egresos que realizaron el curso sin contratos con empresas, considerando también su inserción en el mercado informal.

Perspectivas

A pesar de su expansión, el total de 335.800 alumnos en 2013 representa menos del 30% del potencial de este tipo de contrato, en base a la cuota mínima del 5% del personal de las empresas. Este potencial muestra una gran variación en todo el país, en principio, asociada con el perfil y la intensidad de la supervisión en cada estado, así como las políticas de los grupos empresariales locales (MTE, 2013).

Para ampliar la contratación de aprendices, el MTE dibuja varias estrategias:

- Intensificar la vigilancia de las cuotas a las empresas requeridas para mantener los aprendices, sobre todo por vía electrónica, con base en los registros CAGED-RAIS.
- Explorar y movilizar nuevos segmentos que pueden absorber a los aprendices: la administración pública directa (ministerios y departamentos) e indirecta (estatales, autoridades locales), el área de deportes (clubes deportivos) y las micro y pequeñas empresas (MYPE).
- Coordinar con otras políticas y programas de gobierno (federal, estatal, local), por ejemplo: Programa de erradicación del trabajo de niños (PETI); Los adolescentes menores de refugios socio-educativos, Programa Brasil sin pobreza; Aprendiz escuela, para los estudiantes de las escuelas públicas; Programa Nacional de Microcrédito Productivo.

Cuadro 36 – Nuevas articulaciones de Aprendizaje Profesional

Pronatec Aprendiz

- Creado mediante Acuerdo de Cooperación Técnica entre el MTE y el MEC, firmado en nov./2013.
- Prevee abrir más de 150 mil puestos a partir de 2015*, en los sectores de la administración pública (directa e indirecta), deportes (clubes deportivos) y Mype, actuando en coordinación con el Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

Me encontrei

- Experiencia de Aprendizaje Profesional, asociada al Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI).
- Ejecutado en Cuiabá (MT), en convenio entre Gobierno Estatal y Municipal y entidades del Sistema S (SENAI-Sesi, SENAC-Sesc).
- Alcance (hasta 2014) > 237 adolescentes en estado de vulnerabilidad social, de los cuales 62 estaban en la categoría de trabajo infantil y 175 participantes en carácter preventivo.

Fuentes: MTE, 2013; Me Encontrei (disponible en www.acaointegrada.org acceso en dic./2014-ene./2015).

* Inicialmente propuestos para 2014.

Las innovaciones en el sector privado: Com. Domínio digital y Portal Futuro

Com. Domínio Digital (DDC) - Instituto Alianza

Diseñado por el Instituto Alianza (ONG con sede en Salvador, Brasil), se inició en Fortaleza (CE) en 2004 como una red piloto, y entre 2004 y 2013, fue ampliado a Ceará y siete estados municipales brasileños.

Se destaca por el aumento de escala en los últimos 10 años, prácticamente sin financiación pública, gracias a su capacidad de articular alianzas, en particular entre las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, tanto del país como del extranjero (Cuadro 37). Creado y gestionado por el sector privado, muestra capacidad de multiplicarse y de institucionalización como política de Estado, que se espera pueda coordinarse con el aprendizaje profesional (empezando por el Estado de Ceará).

Cuadro 37 – Com. Domínio Digital - Alianzas

- **Aliados proveedores de fondos** > Secretaría de Educación de Ceará (Seduc); empresas privadas (Chevron, Nokia, Microsoft, Instituto Credit Suisse Hedging-Griffo, Safran, Alcatel-Lucent, Caterpillar); bancos/organismos de fomento y fundaciones internacionales (BID-Fomin, Fundación Finlandesa para la Infancia y Juventud, Usaid, World Education, Fondo Japonés, International Youth Foundation, Ministerio de Educación de Finlandia).
- **Aliados estratégicos y locales** > Universidad del Estado de Ceará, Fundación Jacobs y Fundación SES (internacionales), Centro La Salle (Pará), Sotreq (Pará), Asociación Comercial Industrial Agropastoril de Altamira (Pará), Pastoral del Menor (Río de Janeiro), Banco de Previsión Social (Río de Janeiro), Fundación Cafu (San Pablo), Parroquia São Miguel Arcanjo (Bahía), Fundación Municipal de Enseñanza de Piracicaba (San Pablo), Parroquia Santa Rosa de Lima (Río de Janeiro), Instituto Walmart (Nacional).

Fuente: Instituto Aliança 2014 y consultas a gestores del programa.

Se centra en la cualificación profesional y la integración de los jóvenes (16-24 años) de bajos ingresos en el trabajo, dando prioridad al mercado formal. También se centra en el fortalecimiento de su identidad y la construcción de proyectos de vida y de carrera. Por lo tanto, el suministro es de entre 300 y 500 horas de formación y hace hincapié en las competencias conductuales y habilidades relacionadas con las tecnologías de la información. Aplica metodología desarrollada especialmente para el proyecto, instalada en otras acciones del Instituto y sus socios en Brasil y en el extranjero.

Cuadro 38 – Escuela Social de Comercio

- **Historial** > Subproducto de la metodología del CDD, implementada en 2010, en seis Estados (CE, SP, RS, PE, BA, PR), en asociación del Instituto Aliança con el Instituto Walmart.
- **Objetivo** > Calificación profesional y empleo de jóvenes (17 a 29 años) en ocupaciones de comercio minorista, para empresas de pequeño, mediano y gran porte (supermercados e hipermercados).
- **Programación** > 300-500 h/aula, con ocho meses de duración, incluidas teoría y práctica (visitas) para toda cadena de minoristas, además de aspectos sociales y comportamentales.
- **Principales resultados** > 5.400 jóvenes atendidos entre 2010-2013; formación de formadores y gestores; sistema de monitoreo (SIM) en tiempo real; metodología consolidada y transmitida para Argentina, Chile y México. En 2013 se registra una matrícula de 699 jóvenes en cuatro Estados (PE, BA, SP y RS) y 587 terminaron el curso (83%), de los cuales 505 son certificados (86%) con nota de aplicación/éxito igual o superior a siete y frecuencia mínima de 75%; 80% de jóvenes insertados en el mercado formal, con más de 50% que reciben un salario superior al mínimo, contratados por plazo indeterminado.
- **Aliados proveedores de fondos** > Instituto Walmart y Secretaría de Educación de Paraná.
- **Aliados estratégicos/locales** > Tienda de la comunidad de Pau de Lima, Pão dos Pobres (RS), Fênix (SP), Colegio Salesiano (PE).

Fuente: Instituto Aliança 2014 y consultas a gestores del programa.

Entre 2004 y 2013 atendió a un total de 30.000 jóvenes. En 2013 registró una tasa de finalización de casi el 80% y de aprobación/certificación del 90% de los estudiantes. De éstos, el 70% se emplearon en el mercado formal, logrando percibir un salario mayor al salario mínimo, contratos por tiempo indeterminado, con todos los beneficios previstos por la ley.

En ese período, el proyecto logró consolidar la acción de las redes para compartir metodologías, así como la formación de gestores y formadores. El programa tiene también dos subproductos validados y difundidos: la Escuela Social de Comercio (Cuadro 38) y el Centro de Trabajo, Investigación y Prácticas Sociales, que concreta su institucionalización en el ámbito de la política educativa del Estado de Ceará.

Cuadro 39 – Núcleo de trabajo, investigaciones y prácticas sociales

- **Historial** > También subproducto de CDD, cuya metodología ha sido adaptada desde 2011 por el Instituto Aliança y colaboradores, para ser integrada a la enseñanza de nivel medio (básica y técnica) del Estado de Ceará. Fase piloto iniciada en 2012, en 12 escuelas del Estado. El enfoque del programa es la capacitación de los educadores de la red escolar, según la metodología del CDD, que estimula a los estudiantes a construir proyectos de vida y planes de carrera.
- **Objetivo** > Reorganización curricular de la enseñanza de nivel medio y técnica, de manera de garantizar a los alumnos conocimientos y competencias para la vida y para el trabajo.
- **Programación** > 200 horas/año (5h/semana) además de la carga horaria escolar, en actividades de desarrollo personal, investigación, construcción de proyectos de vida y carrera (utilizando la informática como herramienta de producción académica y profesional).
- **Principales resultados** > Ampliación de 12 (piloto) a 42 escuelas públicas estatales en Ceará; 11.900 alumnos atendidos; capacitación de gestores y educadores de las escuelas; coordinación entre la Secretaría de Educación y la de Trabajo de Ceará para la inserción productiva de los jóvenes; articulación con el MTE para ajustar las acciones al marco de la Ley de Aprendizaje, garantizando la contratación de los jóvenes como aprendices a partir de 2015; una metodología consolidada para transmitir (prevista para Guatemala); premiado en set./2014 con el "Global Best Awards para América del Sur"*, en la categoría "Alianzas en el Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad Juvenil".
- **Aliados proveedores de fondos** > Seduc, Fundación SES y Fundación Jacobs.
- **Aliado estratégico local** > Universidad del Estado de Ceará.

Fuente: Instituto Aliança 2014 y consultas a gestores del Programa.

* Otorgado por la *International Education Business Partnership Network (IPN)*, cada dos años, el premio busca valorar las mejores experiencias de alianzas del mundo en diversas categorías y temas en seis regiones geográficas: África, Asia, Australia/Oceanía, Europa, América del Norte y América del Sur.

Portal del Futuro - SENAC-RJ

El Portal del Futuro es un programa centrado en el desarrollo social y profesional de los jóvenes estudiantes de secundaria, de entre 16 y 21 años de edad, provenientes de familias de bajos ingresos (hasta dos salarios mínimos). Estos jóvenes tienen acceso limitado a los servicios de educación y a empleos de calidad, en particular los del turismo y eventos, que forman un mercado prometedor en el Estado de Río de Janeiro.

Destaca por su institucionalización en SENAC-RJ, una de las organizaciones regionales más grande y antigua. Comenzó como un proyecto piloto en 2000, con ocho centros regionales, y actualmente se ofrece por 14 unidades en el capital y el Estado.

Innova también en la metodología basada en habilidades, siguiendo los lineamientos de la propuesta de educación profesional de SENAC-Rio, la inclusión social y el desarrollo integral (personal, social y profesional). En esta línea, el centro futuro se basa en tres pilares, cuyo objetivo es abrir muchas posibilidades para el joven: que sea gestor de su propia vida, que sea un ciudadano de pleno derecho, y un profesional (trabajador competente).

Consta de 580 horas, con una duración de siete meses promedio, con doble enseñanza, cada clase guiada por un coordinador y profesores para cada módulo. Las clases, en paralelo a la escuela básica, se dictan en unidades SENAC. Además de las habilidades humanas, profesionales y de gestión, el programa también desarrolla habilidades específicas para la empleabilidad en un área u ocupación.

El programa registra unos 8.000 jóvenes graduados en 2014. La Evaluación de la Federación de Comercio, en 2011, señala que casi todos los graduados del programa declaran cambios positivos en su vida profesional, con la inserción del 70% en el mercado formal de trabajo.

Calidad y eficiencia

Los sistemas de evaluación de calidad

La formación profesional está sujeta a los mecanismos institucionales que evalúan la educación básica y superior.

Sin embargo, existen mecanismos específicos para la evaluación del aprendizaje profesional, a cargo de iniciativas como el SENAI y el Centro Paula Souza (Cuadro 40), de los que se alimentan los sistemas de planificación e información de estas instituciones. Ambas ilustran las posibilidades de una evaluación integral, que implica la dimensión institucional, el proceso de formación y el seguimiento de egresados.

Vale la pena destacar las experiencias del Centro Paula Souza, que mantiene la WebSAI, y SENAI, que opera la Sapes, conteniendo ambos indicadores sobre el desempeño de sus antiguos alumnos (Cuadro 40).

Cuadro 40 – Sistemas de evaluación de la educación profesional: SENAI y Centro Paula Souza

SAEP – Sistema SENAI de Evaluación de la Educación Profesional

- **Historial** > en desarrollo desde 2009, implementación a escala nacional en 2013.
- **Objetivo** > evaluar la consistencia de la formación profesional con los perfiles e itinerarios de la formación, así como la eficacia y eficiencia de la oferta educativa.
- **Cursos evaluados** > Aprendizaje y Técnico (de nivel medio). Se centra en la planificación de los cursos, el proceso de formación, el rendimiento de los alumnos y seguimiento de egresados.

PROVEI – Programa de Evaluación de la Educación Profesional del SENAI-SP

- **Historial** > aplicado a partir de 2001 y aprovechando la experiencia del Plan de Enseñanza y Evaluación del Rendimiento Escolar (PEARE), realizado en todas las escuelas del Regional.
- **Cursos evaluados** > Aprendizaje, Técnico (nivel medio) y Tecnológico (superior)
- **Instituciones evaluadoras** > externas al Regional (Fundación Carlos Chagas, Cesgranrio y universidades públicas del Estado).

Observatorio Escolar del Centro Paula Souza*

- **Historial** > Sistema de Evaluación Institucional (SAI) creado en 1997 y aplicado en 1999-2000 en todas las Escuelas Técnicas (Etecs) y Facultades de Tecnología (Fatecs) del Centro. El SAI incluye evaluación en múltiples dimensiones (recursos humanos, infraestructura, recursos pedagógicos y desempeño de egresados), mediante investigación con gestores, alumnos, familias y ex-alumnos.
- 1998 > desarrollo de la herramienta del Observatorio, para supervisar el sistema escolar.
- 2004 > inicio de autoevaluación por las unidades escolares
- 2010 > informatización del SAI, mediante investigación vía internet, teniendo como resultado el WebSai
- 2013 > reformulación del WebSai y del Observatorio, de forma que no se vinculen los resultados en cuanto a la política de bonificación del personal y así eliminando su sesgo “punitivo”; definición de nueva metodología de evaluación, centrándose en la gestión de las unidades, medidos de acuerdo a los indicadores de insumos, procesos, resultados e impactos.

Fuentes: Centro Paula Souza (<centropaulasouza.gov.br>; consulta em dic./2014-enero/2015); Miraldo, 2012; SENAI-DN, 2013 y 2014b; SENAI-SP, 2011, 2012; consultas a técnicos y gestores del SENAI y de Paula Souza.

* El Centro Paula Souza, fundado en 1969, es un ente autónomo del Gobierno del Estado de São Paulo, vinculado a la Secretaría de Desarrollo Económico, Ciencia, Tecnología e Innovación. El Centro posee 218 Escuelas Técnicas de los Estados (Etecs), con 212 mil alumnos y 63 Facultades de Tecnología (Fatecs), más de 70 mil matrículas, abarcando casi la mitad de los 645 municipios paulistas. Los cursos abarcan áreas industriales, servicios y agropecuaria, a nivel técnico, superior, de posgrado, actualización y extensión. Las Etecs ofrecen enseñanza técnica integrada al medio y EJA, incluyendo cursos semipresenciales.

Cuadro 41 – Sistemas de Seguimiento de Egresados: SAPES y Web-Sai-e

SAPES – Sistema de Seguimiento de Egresados del SENAI

- **Historial** > implementado a escala nacional a partir de 1999*, hoy integrado al SAEP (Cuadro 40), cubriendo la mayoría de los 27 DRs del SENAI.
- **Diseño** > paneles por cada trienio en cuatro etapas: caracterización del alumno (al comienzo del curso), inserción del que termina el curso, seguimiento de egresados (entre 6 y 12 meses después de la finalización del curso) y conclusiones de sus supervisores en las empresas (para egresados ocupados en el área de formación). Investigación de egresados principalmente por teléfono (inicialmente por correo).
- **Cursos evaluados** > todos los cursos regulares (Aprendizaje, Técnico, Tecnológico) y Calificación (educación continua).

WebSai-e – Centro Paula Souza

- **Historial** > investigaciones con egresados de Etecs y Fatecs desde 1996; en 2000, implementación de SAIE (*Sistema de Acompanhamento Institucional de Egressos*). En 2010, aplicación del WebSAI-e (relevamiento vía internet).
- **Cobertura** > cursos técnicos y tecnológicos, relevamiento al año siguiente del curso.

Fuentes: Froncillo (org.) 2008a-b; SENAI-DN, 2009a-b, 2010 y 2014a-b; consultas a gestores de Paula Souza y SENAI-SP.

* Varios DRs tienen sus propios sistemas anteriores al Sapes. El SENAI-SP realiza investigación sistemática con ex-alumnos desde comienzos de los años ochenta e implementó su Sapes en 1985, cuya metodología fue absorbida en la construcción del Sapes nacional.

Con fines ilustrativos, es posible presentar algunos resultados de los sistemas de SENAI (Sapes) y el Centro Paula Souza (FIAS), incluyendo los graduados de tres niveles de cursos: Aprendiendo (básico), Técnico (medio) y Tecnológico (alto). No se pueden realizar comparaciones o generalizaciones porque utilizan diferentes metodologías. Pueden ser útiles, sin embargo, las posibilidades de señalar la construcción y uso de indicadores de eficiencia y calidad de la formación (Cuadro 42).

- Cuanto mayor sea la certificación, mejor será la calidad de la inserción de los graduados en el mercado laboral en términos de tasa de ocupación, inserción en la zona del curso, grado de formalización y salario. Los mercados más grandes y diversificados, como São Paulo, parecen más favorables para la absorción de personal capacitado.
- La continuidad de estudios es significativa en todos los niveles. Este resultado se considera positivo por los evaluadores, que valoran la proactividad de los graduados en la mejora de las condiciones de “empleabilidad”. Los Informes Sapes indican que los antiguos aprendices se dedican a completar la escuela o realizar otro curso profesional; los técnicos buscarán principalmente mayor grado, y los tecnólogos buscan la especialización y el posgrado.
- En el SENAI, la evaluación de los graduados es predominantemente positiva, incluso un año después de la graduación.
- En los negocios, los supervisores también expresan alta estima en el personal entrenado por SENAI.

Cuadro 42 – Indicadores del seguimiento de los egresados del SENAI y del Centro Paula Souza – 2008 y 2012 (puntos destacados)

Indicadores	Egresados	2008	2012
Ocupados (%)	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	49	51
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	63	60
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	76	74
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	83	79
	✓ Técnicos-Paula Souza – San Pablo	77	nd
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	90
Continúan estudiando en cursos regulares (%)	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	59	56
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	nd	82
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	37	48
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	nd	48
	✓ Técnicos-Paula Souza – San Pablo	54	nd
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	33
Ocupados en el área del curso (% sobre total de ocupados)	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	57	51
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	62	53
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	72	69
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	73	69
	✓ Técnicos-Paula Souza – San Pablo	53	nd
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	89
Ocupados en el mercado formal (% sobre total de ocupados)	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	72	74
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	75	78
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	81	80
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	80	79
	✓ Técnicos-Paula Souza – San Pablo	86	nd
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	84
Salario medio mensual (en salarios mínimos)	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	1,7	1,4
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	2,0	1,6
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	2,9	2,4
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	3,4	2,7
	✓ Técnicos-Paula Souza – San Pablo	2,3	nd
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	4,6
Concepto del egresado sobre el curso – total de entrevistados (promedio entre 1 y 10)	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	8,9	9,1
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	9,1	9,1
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	8,0	8,5
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	8,7	8,7
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	8,2
Concepto del supervisor sobre los egresados (sólo respecto al área del curso terminado – promedios (entre 1 y 10))	✓ Aprendices-SENAI – total Brasil	8,3	8,7
	✓ Aprendices-SENAI San Pablo	8,2	8,0
	✓ Técnicos-SENAI – total Brasil	8,4	8,4
	✓ Técnicos-SENAI San Pablo	8,3	8,1
	✓ Tecnólogos-SENAI San Pablo	**	8,2

Fuentes: Froncillo (org.) 2008a-b; SAIE 2009a-b, 2010; SENAI-DN, 2009a-b, 2010 e 2014a; SENAI-SP – datos de 2012 cedidos para el Informe por la técnica responsable, con autorización del Director Regional.

5.2 Argentina

Una de las experiencias innovadoras registradas en Argentina, en la que participan organizaciones sindicales en la mediación educación-empleo, es el proyecto “Impulso Joven”.

Descripción de la experiencia y adscripción institucional

El Sindicato de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) a través de su Fundación para la Educación de los Trabajadores Constructores brinda formación profesional y cursos para la terminación de estudios primarios y secundarios de jóvenes y adultos mediante una red de instituciones educativas en diferentes regiones de la Argentina. En este marco, lleva adelante una política institucional denominada “Proyecto Impulso Joven” desde 2013, que apunta a fortalecer el desarrollo organizacional de la institución en materia de juventud. Esta iniciativa surge a partir de la incorporación de la Fundación UOCRA a “Fortalezas”, un programa impulsado por la Fundación Jacobs de Suiza y la Fundación SES de Argentina.

El Programa “Fortalezas” está orientado a fortalecer a organizaciones de la sociedad civil latinoamericanas (Argentina, Colombia y Brasil) en la ejecución, mejora y sustentabilidad de proyectos integrales de formación e inclusión laboral de jóvenes de 18 a 24 años en situación de vulnerabilidad social, con un enfoque explícito en la integración dentro del mercado laboral, la continuidad de su formación profesional vocacional o educación formal, y el compromiso con la comunidad.

En este marco, el “Proyecto Impulso Joven” tiene como objetivo “desarrollar itinerarios de educación-trabajo para jóvenes de entre 18 y 24 años que participan de alguna instancia educativa de la fundación, a través de dispositivos de formación y orientación profesional, intermediación laboral y formación continua, para mejorar su calidad de vida”.

Institucionalmente se enmarca de la siguiente manera: la Fundación UOCRA fue creada en 1993 con un acuerdo de cooperación mutua entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAC). Participan centros de formación profesional (CFP) de la red que tiene el sindicato UOCRA.

En una primera etapa se desarrolló en la ciudad de Paraná (Provincia de Entre Ríos) y Benavidez (Provincia de Buenos Aires). En una segunda etapa abarcó la ciudad autónoma de Buenos Aires, con tres CFP. Para 2015 se piensa abarcar otros CFP de UOCRA del país.

Vinculación con el marco normativo vigente: Ley Nacional de Educación; Ley de Riesgos del Trabajo (N° 24.557), Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744) y sus modificatorias; Plan Nacional de Capacitación para Trabajadores de la Industria de la Construcción.

Gobernanza

La ejecución está a cargo de fundación UOCRA y su equipo técnico que a nivel central coordina las acciones que se llevan adelante en cada CFP.

El Sistema de Monitoreo y Evaluación del Programa Fortalezas está a cargo de la Fundación SES.

Diseño curricular

La propuesta apunta a sumar herramientas a la formación profesional, mediante acciones de atención, orientación, información e intermediación en tres aspectos vinculados a la vida de los jóvenes: la educación, el trabajo y la integración social, de modo tal de “contribuir a su inclusión social enmarcados en el desarrollo profesional y ciudadano como objetivo mayor de fortalecimiento de la democracia”.

Mediante este proyecto la organización sindical viene promoviendo activamente acciones de vinculación entre los jóvenes asistentes a los cursos de formación profesional y jóvenes que desarrollan sus actividades como colaboradores gremiales dentro del sindicato. El resultado de estos intercambios produce efectos sociales altamente positivos en la vida de los jóvenes en lo que hace a la defensa de sus derechos como trabajadores, así como una retroalimentación para la organización sindical, dado que el fortalecimiento de los sindicatos aumenta en la medida en que se profundicen los lazos con la sociedad civil.

Dicho proyecto está integrado por tres componentes: fortalecimiento institucional; educación y trabajo; y seguimiento y evaluación. Da cuenta de una política sindical que apunta al desarrollo de los jóvenes, entendidos éstos no solo como sujetos de formación o educación, sino enmarcados en el concepto de ciudadanía como eje para el desarrollo, implicando “la participación y el compromiso en una sociedad con mayores niveles de justicia social”.

Dado que uno de los ejes del Proyecto “Fortalezas” apoya planes de mejora relativos al funcionamiento, la sostenibilidad, la comunicación y las relaciones en las organizaciones socias y promueve la inclusión de éstas en las principales redes de América Latina para aumentar la incidencia en las políticas públicas regionales, el trabajo de fortalecimiento institucional de la Fundación se desarrolló a partir de estas acciones:

- Se está trabajando para la consolidación de un equipo técnico profesional capaz de promover vínculos duraderos entre joven e institución, aprovechando la experiencia y trayectoria de gestión que caracteriza a la Fundación UOCRA.
- Como parte de nuevos desafíos institucionales, se impulsó un desarrollo tecnológico mediante la actualización y renovación de la Plataforma de Formación Virtual de Fundación UOCRA, que permite profundizar las acciones de formación integral destinadas a jóvenes.

En el componente educación-trabajo se promueven talleres y encuentros que abordan temáticas que fortalecen la formación profesional en términos de intermediación laboral, seguridad social y salud, proyectando una atención integral de la problemática de los jóvenes. Además, se desarrollan actividades culturales que facilitan la integración del joven con la comunidad.

La propuesta de este componente es integrar en el mismo diseño curricular la formación técnica con la formación de personas como parte de la ciudadanía política.

Por último, el componente de seguimiento y evaluación efectúa una revisión permanente del proyecto, realizando los ajustes necesarios, y desarrolla el seguimiento de los jóvenes en términos de su continuidad educativa, su inserción laboral y su condición social.

Hay un acompañamiento institucional de los jóvenes, pero no a través de tutores. La misma forma de administración del CFP (referentes, preceptores, docentes vinculados con la fundación) ocupa el rol de acompañamiento, escucha y orientación. Los referentes de cada CFP se vuelven centro de consulta para el joven. El equipo de fundación opera en el nivel central y mantiene contacto permanente con cada CFP. Desde allí hay una coordinación general para generar la articulación con los centros.

Los talleres, desarrollados a mediados de 2014, se ejecutaron en el marco del segundo año del proyecto. El análisis de la experiencia para el presente informe se concentra en esta segunda etapa, desarrollada durante el año 2014 en tres CFP (N° 3, 17, 37) de la ciudad de Buenos Aires. La modalidad de cursada era todos los días de la semana y se abrían tres turnos para ofrecer flexibilidad en los horarios.

Bajo este esquema, los cursos de formación profesional en los cuales participaron los jóvenes fueron: Instalación eléctrica domiciliaria; Electricista en mantenimiento de planta; Cañista instalaciones de bajo consumo de gas; Gas de 2da. y 3ra. categoría; Constructor de mampostería y afines; y Soldadura por arco.

Bajo la convocatoria "Sumá herramientas a tu formación profesional" se convoca a los jóvenes a participar de una serie de actividades que se desarrollan en el mismo horario del curso técnico, con una duración de cuatro meses. De este modo, los jóvenes, de entre 18 y 24 años, participaron de encuentros, de periodicidad semanal, en los que intercambiaron experiencias personales vinculadas con el trabajo y la educación. A su vez, el proyecto propone visitas a empresas proveedoras del sector, para alimentar el contacto con la complejidad y tomar contacto con obras. En el marco de la formación sindical, se generaron ciclos de charlas y debate entre delegados y jóvenes para conocer el rol del delegado, generar intercambios y donde surgieron críticas de los jóvenes o prejuicios instalados con respecto al mundo sindical.

Los inscriptos en cursos de formación profesional participaron de una serie de talleres donde los especialistas ofrecieron orientación educativa y laboral. Si bien están dirigidos a jóvenes, estuvieron abiertos a todos los interesados del CFP.

Proyección: Se prevé que en 2015 ingresen nuevos alumnos para el curso y durante este año se fomentará el uso de la virtualidad.

Financiamiento

Se financia con fondos de la Fundación Jacobs de Suiza y aportes de la Fundación UOCRA.

Apoyos a la población beneficiaria

Los beneficiarios reciben cursos de formación profesional gratuitos. Además, participan en eventos y jornadas centradas en la temática juvenil, y pueden acceder al costeo de pasajes, viáticos y alojamiento.

Estadísticas

En su primera fase, han transitado 226 jóvenes de entre 18 y 24 años en tres ciudades del país. En la segunda etapa, realizada en la Ciudad de Buenos Aires, transitaron 74 jóvenes de los cuales dos eran mujeres. Se aclara que los jóvenes que asisten provienen tanto de la ciudad como de partidos del conurbano bonaerense. Entre ellos, un porcentaje importante tenía empleo, pero en su mayoría se trataba de trabajos por cuenta propia o desarrollados en el marco de la informalidad.

Evaluación y seguimiento

El seguimiento y evaluación que realizaron desde el equipo técnico junto a los especialistas en juventud, llevó a dar un giro de la primera a la segunda etapa a desarrollarse en 2014. En esa evaluación que realizaron sobre las metas, al ver los primeros resultados encontraron que estos tenían poca raigambre de articulación dentro del área de la fundación. Y es precisamente esa articulación lo que se trataba de fortalecer, generando equipos y dejando capacidad instalada. La propuesta de trabajar en la segunda etapa con las escuelas de la red implicaba recomenzar el proyecto en escuelas que tenían 20 años de organización en Ciudad de Buenos Aires, lo cual garantizaba una serie de recursos y capacidad administrativa y de gestión que garantizaban la sostenibilidad del proyecto. La proyección en los próximos años es extender y replicar en escala este proyecto, ya que la red de escuelas alcanza un número de 34 en todo el país.

De este modo, en esta segunda fase se proponen desarrollar itinerarios de formación-trabajo de calidad para jóvenes de entre 18 y 24 años a través de su participación en dispositivos de formación profesional en la industria de la construcción, de intermediación laboral y de terminación de su educación secundaria obligatoria, fortaleciendo su participación en el circuito de formación-trabajo del sector. Dicho proceso se asienta en las instituciones que tienen previa existencia en el gremio, en la red de formación. En esta segunda etapa el perfil de los jóvenes que asisten no tenía las características de alta vulnerabilidad que se encontraban en los participantes de la primera etapa.

Resultados:

- Se consolida un equipo de trabajo de la misma fundación dispuesto a brindar colaboración y dar soporte al desarrollo de políticas públicas destinadas al colectivo joven.
- El diseño fue flexible, y recibió ajustes en función de la recepción de los jóvenes y si notaban que no funcionaba.
- Transferencia de experiencias en materia de organización sindical.
- La deserción fue baja y se demostró una alta participación de los jóvenes en las actividades propuestas, más allá de la formación profesional.
- Los participantes mejoraron sus condiciones laborales luego de finalizar la experiencia. El 60% de los asistentes tienen empleo. A partir de la información proporcionada en el curso, logran cierta formalización y mejora en sus condiciones laborales (trámites de registración, inscripción en el monotributo).

- Se logran canalizar intereses de los participantes y visualizar al sector de la construcción como un espacio donde se puede generar trabajo decente, con derechos y protección, y a la vez, proyectar una carrera profesional (incentivar el estudio terciario, formación como delegados, acceso a becas, inscribirse en la universidad (posibilidad de becas UMET).

Obstáculos y dificultades encontradas

- Tal como fue detallado en la evaluación de los resultados de la primera etapa, estos llevaron a reorientar los presupuestos para poder alcanzar las metas.

Aspectos innovadores destacados

Desde el esquema propuesto, el dispositivo tiene un doble objetivo que tiende a generar impacto en el sector de la construcción y en la misma organización sindical a partir de una política de jóvenes.

La conformación de un equipo técnico en la misma organización permite dejar capacidad instalada para emprender diferentes acciones enfocadas en los jóvenes. Se destaca que una de las cuestiones novedosas fue la propuesta de la misma Fundación Jacobs, que financia el proyecto, que le permitió a la organización diagramar el fortalecimiento institucional, armar plataforma, pensar un plan estratégico, conformar un equipo. Esa lógica distinta (basada en otros parámetros de lo que es auditable) permitió por primera vez pensar un proyecto estratégico para jóvenes del sector de la construcción.

La experiencia tiene como parte de los pilares fundamentales el trabajo previo de la organización en FP.

El programa brinda una propuesta integral que contiene formación en oficios, preparación para el mundo laboral, asesoramiento para conseguir trabajo y tutorías que acompañan a los jóvenes durante el proceso (desde el aprendizaje del oficio hasta la obtención de un empleo). El dispositivo logra combinar la formación profesional, con acciones de intermediación, acompañamiento y apoyo a la inserción laboral.

Es una instancia de aprendizaje innovadora porque combina la FP en el sector con el acceso al mundo de la tecnología.

El proyecto está en condiciones de replicarse luego de cumplir la fase de sistematización.

Se alcanzan los objetivos de fortalecimiento del vínculo joven-institución, mediante acciones de intermediación institucional que favorezcan la inclusión social de jóvenes, tanto en términos de calidad laboral como continuidad educativa.

Como parte de las metas se propone institucionalizar la propuesta y en el marco de la incidencia en las políticas, se apunta a una formalización del sistema de formación en el nuevo convenio. Y, en esta dimensión, se busca que sea parte del sistema como política de juventud.

Otra experiencia innovadora en el caso argentino es la experiencia del Proceso de Orientación e Inducción al mundo del Trabajo (POI) en el marco del PJMyMT.

Para llevar a cabo el análisis de esta experiencia se realiza una sistematización del formato de talleres en el marco del POI, tomando en cuenta las voces de los distintos actores, y considerando los estudios realizados, evaluaciones y entrevistas y visitas a diferentes centros donde se desarrolla el programa.

En referencia a los estudios, se dispone de uno de carácter cualitativo desarrollado por la consultora Punto Doxa, centrado en entrevistas a informantes clave y focus groups, conformado por diferentes segmentos de beneficiarios. Éstos últimos se desarrollaron en GBA y en cuatro regiones: NOA, NEA, Centro y Cuyo (Tucumán -Ciudad de Tucumán y Aguilares-, Chaco -Resistencia y Machagai-, Ciudad de Rosario, Ciudad de Mendoza -Las Heras y Guaymallén-). El segundo estudio es una encuesta a beneficiarios realizada por el Ministerio que reitera las plazas del estudio cualitativo. Se consultó en este caso a casi 1.600 beneficiarios y se distribuyeron sus opiniones de acuerdo al ordenamiento del universo, considerándose éstas representativas del mismo.

Descripción

Se encuentra entre las prestaciones del programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (JMyMT). Esta prestación tiene como objetivo apoyar a los jóvenes en la actualización, revisión o construcción de su proyecto formativo y ocupacional. Para ello se les brinda instrumentos cognitivos de análisis y valoración que les permitan identificar sus intereses, necesidades y prioridades; las particularidades de su entorno social y productivo; los saberes y habilidades para el trabajo adquiridos durante su trayectoria formativa y ocupacional; y estrategias adecuadas para planificar y desarrollar su itinerario de formación, búsqueda y acceso al empleo.

El programa tiene alcance nacional.

Vinculación con el marco normativo vigente en materia de educación/formación: Ley Nacional de Educación 26.206 que establece la obligatoriedad escolar en todo el país y la extiende desde la edad de cinco años hasta la finalización del nivel de la Educación Secundaria. Resolución 497/08 del 13/5/2008 del MTEySS y resolución 261/2008 de la Secretaría de Empleo.

Adscripción institucional y actores participantes: Secretaría de Empleo del MTEySS, Oficina de empleo de la Red de Servicios de Empleo, GECAL, Provincias; Municipios; Instituciones de Formación Profesional.

Gobernanza

El MTEySS determina los Términos de Referencia (TDR) para la presentación de propuestas de diferentes organizaciones que buscan ejecutar estos talleres en el marco del Programa Jóvenes. Los TDR de los POI se encuentran claramente definidos, es decir, que el programa presenta una idea clara de cuáles son los objetivos de estos talleres, el perfil de los responsables y tutores y los resultados (productos) esperados. Todo se rige según el reglamento vigente del PJMyMT.

Diseño curricular

El POI es la primera prestación por la que deben pasar los jóvenes inscriptos en el programa. Está compuesto por cuatro temáticas que se trabajan bajo la modalidad de talleres:

- a. los jóvenes adquieren conocimientos básicos sobre derecho laboral
- b. salud, condiciones y medioambiente de trabajo
- c. informática (alfabetización digital)
- d. elaboración del proyecto formativo y ocupacional de cada uno de los participantes (taller donde se elabora el perfil ocupacional o proyecto de empleabilidad -PFO-).

En el inicio del programa los talleres del POI tenían una carga horaria de 96 horas y una duración de dos meses de asistencia obligatoria. Con el lanzamiento del PROG.R.ES.AR, se lo reformuló y se cambió el nombre de los talleres. En la actualidad funciona bajo la denominación "Curso de Introducción al Trabajo" (CIT), tiene una carga horaria de 130 horas que se dicta en tres meses. Esas 130 horas están divididas de acuerdo a los tiempos de los que puede disponer el joven y se cursa en el lugar más cercano a su domicilio.

Cada una de estas temáticas está organizada y planificada con materiales didácticos destinados a la preparación de los talleristas, guías de actividades, pautas y guías de auto-evaluación.

Financiamiento

El financiamiento proviene del tesoro nacional y del Banco Mundial.

Apoyos a la población beneficiaria

Los jóvenes perciben, a mes vencido, una ayuda económica mensual de 600 pesos argentinos durante: la participación en el curso de Introducción al Trabajo (CIT) o POI, por un plazo máximo de tres períodos mensuales; la asistencia a cursos de Apoyo a la Empleabilidad e Integración Social, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales; los meses lectivos en los que participen de cursos de certificación de estudios primarios o secundarios; la participación en cursos de formación profesional; la participación en Clubes de Empleo, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales; la participación en talleres de Apoyo a la Búsqueda de Empleo, por un plazo máximo de cuatro períodos mensuales.

Estadísticas

En este punto se va a considerar la relación entre la inversión realizada, el nivel de ejecución del crédito y el alcance de beneficiarios logrado.

La inversión considerada evidencia un importante aumento desde el inicio del PJMMYT en 2008 hasta 2013, decuplicándose la misma en dólares y merced al ajuste cambiario, en pesos, casi multiplicándose por 18 la inversión inicial.

Este aumento del monto invertido fue acompañado por la gestión que al comienzo alcanzaba a ejecutar el 80% de los recursos, finalizando en los últimos tres años con un promedio del 94% de ejecución.

En el mismo período la línea de “Orientación Laboral” a la que refiere esta prestación también alcanzó a decuplicar sus beneficiarios. Es decir, la agilidad y la masividad no implicaron necesariamente mayor burocratización del proceso de acogimiento del beneficiario ni dilución de recursos en actividades no centrales de este proyecto. Considerando su total histórico, al mes de octubre de 2014, 545.556 jóvenes habían transitado el POI.

Principales resultados y hallazgos

Para comprender los resultados que revisten mayor importancia y merecen ser considerados, es necesario tener presente los objetivos que animaron la creación de este programa. El persistente desempleo que afectaba a los jóvenes y los bajos niveles de calificación laboral impedían su incorporación al mercado de trabajo, que es conceptualizado como un importante dispositivo ordenador de la vida y el bienestar social. De aquí que los objetivos explícitos del programa no implican solo insertar efectivamente a los jóvenes (algo de por sí en extremo complejo), sino aumentar “la empleabilidad” de estos, mediante la posibilidad de potenciar sus capacidades y lo que es central, al menos para la visión que aquí se desarrolla: darles a los jóvenes el horizonte de posibilidad de lograrlo, la auto percepción de valía suficiente para lograrlo y la asistencia social y técnica que les permita pensar y desarrollar su trayectoria laboral. Lo que aquí se rescata es también la posibilidad de que los beneficiarios puedan incluirse -social y laboralmente- en una sociedad que antes los había expulsado (a ellos o a sus familias) y desear desarrollarse en los marcos de expectativas que ésta plantea.

Esta mirada que conjuga elementos “materiales” como “simbólicos” es la perspectiva que se pretende rescatar. Suponer que solo con “tener un oficio” automáticamente el portador de ese saber quiere asumir un mundo de obligaciones, perspectivas y beneficios implica una mirada etnocéntrica que no alcanza a explicar la permanencia de la marginalidad como hecho social ni la persistencia de personas en esa condición.

Visualizado en el marco de las experiencias vitales sobre las que viene a intervenir, el programa se erige en generador de un hacer: les propone llenar el vacío de un tiempo ocioso con actividades que se asumen como útiles.

Así se entiende que una de las funciones asignadas al programa sea la de contención de jóvenes vulnerables (“perdidos”, “ni-ni”, “pendulares”). La otra gran función con la que todos los perfiles lo asocian es la de convocar a la sociabilización en tanto que se sienten carentes del uso de la palabra, de cultura general y también de la capacidad de asumir un compromiso.

Se sigue de esta percepción que el programa en términos globales constituye una herramienta de inserción social relevante.

Ahora bien, la focalización de buena práctica que aquí se desarrolla está concentrada en uno de los componentes del PJMyMT: el POI. Aquí es donde radica la esencia de la articulación entre las inclusiones materiales y simbólicas que se apuntaron. En el espacio del POI se articulan la capacidad puesta en valor de esos saberes y su puesta en escena en la búsqueda de empleo. Aquí es donde se produce

el cambio de expectativas de los jóvenes hacia la posibilidad de pensar(se) de otra manera, con otros horizontes, con otros deseos y con alguna valía para exhibir ante la sociedad.

Se percibe también que logran aprendizajes básicos para afrontar una posterior inserción en el mundo laboral: armado de currículum, carta de presentación, preparación para entrevista, aprendizaje de los derechos del trabajador. Y en forma parcial se dan casos en que el POI funciona como guía para pensar una posible trayectoria laboral.

El POI se constituye, con todas las limitaciones que se puedan aducir, en un espacio de salida del circuito de la frustración y la falta de horizontes en la que se ven sumergidos los jóvenes en sus grupos de origen, donde esta situación es predominante.

La posibilidad de asumir nuevas ideas y deseos habilita la posibilidad de pensar una trayectoria laboral, no sólo en términos de supervivencia e integración sino en términos vocacionales.

En función de lo hasta aquí mencionado, vale la pena destacar el alto impacto que registran los participantes en sus percepciones y expectativas luego de su trayectoria en el POI.

La identificación mediante encuestas de los aspectos más valorados del paso por el POI de los beneficiarios permitiría monitorear posibles desvíos en la eficacia en el logro de los objetivos. Es decir, el principal riesgo (y por ende lo que debe ser atentamente monitoreado) es la burocratización del vínculo entre los beneficiarios y la OE o de la tarea de los tutores. Esta natural tendencia en una organización burocrática como el Estado (en cualquiera de sus niveles) es el principal riesgo que atenta contra el éxito de lo que aquí se considera más relevante del POI.

Obstáculos y dificultades encontradas

La información da cuenta de la dispersión en las formas y estilos de las OE. La oficina y sus agentes resultan un factor clave en el desarrollo y persistencia de los jóvenes en el programa (y por ende del acceso al POI).

Los jóvenes valoran la atención de personal joven, porque promueve una fuerte sintonía con los beneficiarios.

Para lograr la efectividad en la consecución de los objetivos que se plantea el POI es necesario que las OE logren altos niveles de profesionalidad y personalización de su gestión como medio para sostener una vinculación exitosa y fructífera con los beneficiarios.

En tal sentido, la consolidación de un esquema de gestión que atienda estos objetivos resulta de importancia central.

Las carencias que exhiben algunas OE implican:

- No se presenta la figura del tutor. Los atiende “un empleado”
- Mera solicitud de requisitos, sin planteo de entrevista para realizar el perfil laboral
- Deficiente registro de datos, errores en los domicilios/teléfonos, trámites incompletos
- No realizan los llamados prometidos
- Efecto expulsivo de calesita burocrática

La encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo refuerza esta noción. Se consultó a los beneficiarios por su concurrencia a la OE: desde que participan en el programa, cerca de la mitad de los jóvenes (46%) concurre una vez por mes y otro 30% manifiesta que lo hace sólo a veces. Luego se consultó por los motivos de concurrencia y se obtuvo que el 31% de los jóvenes expresa como motivo la reunión con el tutor. Este dato junto con el de la frecuencia de concurrencia pone en escena el problema de la interacción con el tutor (la calidad de los encuentros, las vías de comunicación, etc.) como un obstáculo importante para la eficacia del POI, puesto que es el tutor quien debe velar por el logro de los “objetivos” que allí se plantean.

La valoración adecuada de la figura del tutor y su rol en la consecución de políticas como la del PJMyMT es esencial para poder potenciar esta práctica.

Aspectos innovadores que se destacan

La existencia en la administración del Estado de un espacio de atención personal y personalizada que dote de aspectos más humanos a los mecanismos burocrático-administrativos y, al mismo tiempo, facilite la comprensión de las formas y demandas que requiere acceder a sus prestaciones resulta un hecho bastante novedoso. La figura del tutor, institucionalizada, pero no burocratizada, resulta central para el éxito de esta propuesta.

La existencia de un espacio cuya actividad sea fuertemente orientada a lo “simbólico”, implica también una acción original digna de atención y valoración.

La habitualidad de la gestión estatal se sostiene (y legitima) por la pronta burocratización de su trabajo que ya no se sostiene en el cumplimiento del objetivo organizacional sino en el cumplimiento ritual de procedimientos. El mantenimiento de ese rol laboral para el Estado no es un esfuerzo a desatender en términos de la poca tradición existente al respecto. Probablemente esto ha sucedido por la rápida y amplia aparición de OE que van construyendo su cultura organizacional pero debería prestarse atención a que permanezca en el centro de ese rol el compromiso por sobre el procedimiento. Este constituye el mayor desafío para cualquier organización eminentemente burocrática como es el Estado.

Finalmente, no menos relevante que las cuestiones ya planteadas resulta el hecho de que el PJMyMT, en el que el POI despliega su actividad y conforma su principal componente, es un eficaz programa que “cambia la cabeza” de los beneficiarios, y así ellos lo reconocen en el sentido de ofrecer un espacio de reflexión y construcción de nuevos sentidos. Muchos identifican este espacio como la posibilidad de “salir de la esquina”, es decir, encontrar(se) con un mundo diferente, con sus propias capacidades y potencialidades, con posibilidades de desarrollo de trayectorias laborales (o al menos formativas) que ponen en duda la certeza de la marginalidad reemplazándola por la posibilidad de una inserción social (y laboral) exitosa.

La participación en la construcción de estos jóvenes -en tanto ciudadanos- es uno de los ejes sólidos sobre los que se asienta esta buena práctica, que no se organiza sobre la ritualidad de las acciones sino sobre la flexibilidad y compromiso del trabajo.

Entrenamientos laborales para el sector público, privado y ONG

Descripción

Desde su creación en 2008, entre las prestaciones del programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (JMyMT) se contempla la realización de “entrenamientos para el trabajo” en entornos laborales donde los jóvenes enfrentan dificultades para acceder al empleo. A partir de los entrenamientos se espera que adquieran experiencia y nuevos conocimientos desarrollando tareas en empresas del sector privado o instituciones del sector público. Las mismas deben contener componentes de formación teórica relacionada a la ocupación y formación práctica en el puesto de trabajo. A partir de 2010 dichos entrenamientos pueden ser también realizados en organizaciones sociales.

En este escenario se selecciona un número reducido de prácticas en empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales respectivamente, identificando “buenas prácticas” en materia de implementación, aprendizaje de los participantes y expectativas de los empleadores.

El programa alcanza a todo el país.

Vinculación con el marco normativo vigente: La experiencia se enmarca en la Resolución Secretaría de Empleo N° 261, del 13 de mayo de 2008, del MTEySS. La Resolución MTEySS 497/08 crea el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (JmyMT), modificado con la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 764/2011, con su respectivo reglamento actualizado. A nivel nacional, en el marco de la Ley de Empleo 24.013. En perspectiva internacional, en los lineamientos del Trabajo Decente (OIT). En términos empresarios, incorpora la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial.

La adscripción institucional es la Secretaría de Empleo del MTEySS. Las Gerencias de Empleo Local (GECAL) coordinan las acciones del MTEySS en el territorio, y en el caso de los entrenamientos para el trabajo dirigidos a participantes del JMyMT, asumen un rol activo en la concertación de las prácticas con las instituciones privadas, públicas o sociales, según la Gerencia de Empleo Local (GECAL) de la que se trate.

Actores Participantes: Oficina de Empleo (OE), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Secretaría de Deporte de la Nación, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), Ministerio de Industria, empresas, organizaciones sociales.

Gobernanza

El establecimiento de las prácticas tiene una fuerte descentralización local, y allí se vuelve central el rol de la OE, la GECAL y de la contraparte responsable del proyecto de práctica (empleador privado, público o coordinador en la organización social).

Las GECAL asumen un rol activo en la concertación de las prácticas. La posibilidad de concertar entrenamientos para el trabajo en las empresas privadas está fuertemente relacionada a la integración de las actividades de las OE con las iniciativas de promoción productiva a nivel provincial y municipal.

A nivel central se han llevado a cabo acciones para ampliar las prestaciones de entrenamiento para el trabajo. En las visitas se identificaron iniciativas de promoción desde el MTEySS a nivel central en

asociación con el Ministerio de Industria, donde se presentó el entrenamiento para el trabajo junto a otros incentivos a la actividad productiva provistos desde el área de Industria.

Asimismo, otra estrategia para la extensión de las prácticas fue la suscripción de convenios interministeriales donde distintas áreas del sector público coordinaron junto al MTEySS las características y alcance de las mismas a nivel institucional. Se identificaron convenios con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (para jóvenes del JMyMT en los Centros de Acceso a la Justicia -CAJ- en todo el territorio nacional), con la Secretaría de Deporte de la Nación y con la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Diseño curricular

En el establecimiento donde desarrollan la práctica, los jóvenes deben contar con la guía y seguimiento de un tutor designado por la empresa o institución organizadora. La duración de la práctica es de hasta seis meses en el ámbito privado y de hasta ocho meses en el sector público y las organizaciones sociales. Las prácticas deben realizarse en horario diurno y días hábiles -se excluyen los sábados y domingos-.

A partir de enero de 2014, la normativa establece que los jóvenes deben realizar el Proceso de Orientación e Inducción (POI), como primera prestación del programa. Esto les permite a los jóvenes, en caso de que el entrenamiento para el trabajo sea una de sus prestaciones iniciales en el JMyMT, llegar habiendo transitado un análisis de su proyecto formativo-ocupacional, habiendo adquirido formación sobre sus derechos y deberes como trabajador, las condiciones de trabajo y salud ocupacional, e incorporado conocimientos de alfabetización digital.

Financiamiento

El PJMyMT, tal como se dijo, se encuentra financiado por el Banco Mundial y recursos del Ministerio. En este caso, se suma el aporte de las empresas.

Obligatoriedad e incentivos a las empresas

Se diferencia el aporte de la empresa del realizado por el MTEySS. Los montos de subsidio y duración del entrenamiento para el trabajo varían en función del tipo de lugar donde es realizado. Los subsidios son mayores cuando los entrenamientos se desarrollan en el ámbito privado e inversamente proporcional al tamaño de la firma en términos de dotación de personal. El subsidio otorgado por el programa se deposita en una cuenta a nombre del joven participante y el restante aporte remunerativo que realiza el empleador se otorga en mano y dejando constancia en un recibo. Las empresas o instituciones que suscriben las prácticas tienen a su cargo la provisión del Seguro de Accidentes de Riesgos de Trabajo y del Programa Médico Obligatorio.

Entre los requisitos definidos para las empresas que participan, se exige que las mismas no hayan experimentado reducciones en su dotación previo al ingreso de los jóvenes al entrenamiento para el trabajo. Asimismo, las empresas participantes tienen una inspección luego de finalizada la práctica

para asegurar que no hayan despedido empleados preexistentes cuando en simultáneo se decidió la contratación de un joven que realizó su entrenamiento. El objetivo es prevenir el uso de este instrumento como mecanismo de sustitución de personal.

Las empresas privadas y el sector público tienen la opción de repetir en forma consecutiva los entrenamientos convocando nuevas cohortes de jóvenes del programa.

Finalizado el entrenamiento para el trabajo, los organizadores de las prácticas tienen la posibilidad de contar con subsidios salariales si deciden la contratación del joven participante. El Programa de Inserción Laboral (PIL) les permite incorporar al joven en su plantel de personal recibiendo un subsidio salarial por un período de seis meses, siempre que sea un contrato en relación de dependencia y por tiempo indeterminado.

Estadísticas

Desde el inicio del PJMMYT en 2008 hasta octubre de 2014, y considerando su total histórico, 93.517 jóvenes realizaron entrenamientos laborales. De ellos, 40.609 se desempeñaron en el sector público, 29.212 en el sector privado, 870 en obras públicas locales y 27.450 en organizaciones sociales. Considerando la articulación con el PIL, 6.667 jóvenes más pasaron por una experiencia de inserción laboral.

La incidencia de las prácticas según su naturaleza institucional en los territorios seleccionados para estudio del impacto mencionado presenta diferencias respecto de la observada en el total país. Para los territorios considerados en el estudio, en promedio, los participantes del JMyMT participan con más frecuencia de entrenamientos en el sector público (40%) y organizaciones sociales (39%), y solo el 21% estuvo asignado a entrenamientos en empresas privadas. En cambio, en la distribución de participantes para el total país, se observa que si bien el 47% de los jóvenes estuvo asignado a entrenamientos en el sector público, le sigue en términos de participación el grupo de jóvenes asignado a prácticas en el sector privado, con el 36%, mientras que en tercer lugar se encuentran las desarrolladas en organizaciones sociales (21%).

Los problemas de ausentismo fueron señalados en algunos entrenamientos y se manifestó que era algo que se observaba no sólo con los jóvenes del programa sino con los ingresantes en general.

Los entrenamientos en organizaciones sociales y los públicos que operan en territorios vulnerables cuentan con un perfil de participantes del programa en condiciones de mayor vulnerabilidad y carencias. Los coordinadores de las prácticas de Líderes Deportivos, en los CAJ y la Huerta Comunitaria identificaron como principal barrera de los jóvenes en estos contextos la dificultad de integración social, debilidad de la autoestima y de comunicación. Los problemas de ausentismo son elevados y exigen un seguimiento personalizado y gradual para contenerlos en el entrenamiento y lograr que el mismo se convierta en el espacio de pertenencia de estos jóvenes.

En los casos en los que el vínculo con la OE es más débil o inexistente (como el caso de la Ciudad de Buenos Aires), los jóvenes manifestaron fuerte preocupación por lo que sucedería luego de finalizado el entrenamiento y manifestaban la necesidad de contar con más servicios de orientación laboral para planificar su “después” de la práctica.

Se insistió en la escasa oferta de servicios de cuidado, que permitan combinar el cumplimiento del entrenamiento con las responsabilidades de cuidado de hijos. Esto ubica en clara desventaja a las madres jóvenes para participar de entrenamientos en el sector privado.

Aspectos positivos y fortalezas

Desde las vivencias de los jóvenes, un elemento recurrente que destacaron es la importancia que asignaban al entrenamiento como una forma de referenciar la experiencia en futuras búsquedas de empleo.

Continuidad laboral y articulación con otros programas: En cuanto a la generación de nuevas expectativas, los participantes se mostraron motivados respecto de sus próximos pasos luego de finalizados los entrenamientos. Los cambios en los planes de los jóvenes -a partir de la experiencia en las prácticas y del paso por el JMyMT- involucran continuar con sus tareas formativas (en el mismo rubro que la práctica) y muestran una alta apreciación sobre la capacitación y su relación con la mejora de sus posibilidades de inserción laboral. Se registran jóvenes que habían participado del entrenamiento y se habían insertado en la misma empresa u organización (por ejemplo a través del Programa de Inserción Laboral (PIL)). Los jóvenes se mostraban muy conformes con el entrenamiento y el programa porque les había dado una oportunidad de conseguir un empleo que antes veían lejana.

En este sentido, la proximidad o alejamiento con la OE puede mostrarse como una debilidad o fortaleza. La proximidad a la inserción laboral una vez finalizado el entrenamiento, se muestra condicionada no sólo por el componente de aprendizaje y la posibilidad de aplicarlo en otros puestos de trabajo o tareas sino por los puentes que posee la práctica hacia la inserción. En este punto, el proceso de tutorías implementado como seguimiento sistemático por parte de ciertas OE en la búsqueda laboral que inicia el joven luego de la finalización del entrenamiento ha sido clave. En la mayoría de las prácticas analizadas, los jóvenes entrevistados destacaron particularmente la fluida y buena relación con los tutores de las OE y la utilidad de poder contar con un asesoramiento para planificar su trayectoria dentro del programa.

Generación de oportunidades de inserción: Las empresas visitadas en todos los casos consideraron la contratación de alguno de los jóvenes participantes luego de finalizado el entrenamiento. En el caso de las empresas que se encontraban implementando la segunda fase del programa, ya habían dado pase a planta a participantes del entrenamiento anterior. Se destaca que para renovar las fases de entrenamiento, cada GECAL exige un cupo de inserción laboral en la empresa sobre los jóvenes que participaron de la práctica. Esto también sucedió en algunos entrenamientos del sector público.

Esta experiencia laboral, que es la primera en condiciones de cumplimiento de derechos laborales para la gran mayoría de los participantes, abre nuevos horizontes de aprendizaje y es un paso inicial para la formación de preferencias ocupacionales.

Las fiscalizaciones del organismo estatal en este caso son herramientas claves para salvaguardar las condiciones de contratación de la plantilla de empleados y evitar formas de precarización y sustitución de trabajadores.

El plan del entrenamiento facilitó la adquisición de competencias específicas relacionadas a la ocupación y el negocio de la empresa o función de la organización, así como competencias más

generales denominadas “blandas”, que son transversales a cualquier ocupación dado que afectan la actitud y conducta personal al momento de desempeñarse en un ámbito de trabajo. Los “planes de entrenamiento” más valorados por los actores involucrados (incluyendo los jóvenes) son aquellos que contemplan una combinación de un esquema de aprendizaje que involucra la adquisición de conocimientos generales y específicos al puesto. De este modo, se destaca como aspecto innovador los tipos de aprendizajes contenidos en los entrenamientos (con preponderancia de las competencias blandas).

Aspectos innovadores

La vinculación con el sector privado sigue siendo uno de los aspectos más sensibles de la propuesta. En referencia a estas articulaciones se destacan ajustes y acciones novedosas que acompañan la implementación, así como actitudes proactivas por parte de las conducciones de OE, que llevaron a desplegar múltiples estrategias para garantizar los entrenamientos.

Las articulaciones construidas entre los actores participantes de esta prestación han logrado tender ese puente que posee el entrenamiento en sí mismo hacia la inserción laboral del joven. En este caso, se hacen presente dos dimensiones que contribuyen a soldar este puente: por un lado, el estrecho vínculo que mantienen las OE con los jóvenes del programa, brindando un proceso de tutoría centrado en la inserción laboral. Por otro, la difusión y alcance que tienen los programas de incentivo generados desde organismos nacionales (como el PIL del MTEySS o PROEMPLEAR) que permiten dinamizar la contratación de jóvenes en las empresas donde ya se desarrollaron entrenamientos. Estas acciones coordinadas, sumadas al despliegue de incentivos y la exigencia de los cupos, permiten transformar en una realidad concreta las oportunidades de inserción y también avanzar sobre los prejuicios mencionados por parte del actor empresario.

Las prácticas realizadas en instituciones públicas en territorios altamente vulnerables se muestran con gran potencial, aunque estén condicionadas por un trabajo futuro de acompañamiento y seguimiento a los jóvenes. Desde los organizadores de la práctica, se señala la valoración que tiene este instrumento en su función social, donde empodera a los jóvenes que allí participan y ejercen a partir de esta oportunidad un efecto demostrativo en sus pares en la comunidad. A su vez, se facilita el acceso a una serie de servicios conexos a la práctica. Por parte de los jóvenes participantes, el entrenamiento fue valorado por la posibilidad de contar con una fuente de ingresos y por acceder a un espacio de integración social y contención del que carecían, o bien reforzar a partir de estas actividades su pertenencia al mismo; los movilizó a “salir de la villa”, para asistir a capacitaciones del programa en otros puntos geográficos. Resulta necesario distinguir la posibilidad que abre este dispositivo en jóvenes que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad, a diferencia del perfil de los jóvenes que ingresan a los entrenamientos en el banco y unidades de RRHH en dependencias provinciales. En ambos casos las expectativas y diseños de acompañamiento revisten necesariamente características diferenciadas.

Es importante volver a resaltar que el entramado de relaciones en el cual se inserta la implementación de esta prestación y la articulación lograda (OE, GECAL, sector privado, convenios interministeriales, organizaciones), es lo que permite reconstruir sus trazos de innovación. No resulta menor en este caso la presencia y conocimiento del territorio a partir de relevamientos sobre demanda laboral que realizan los agentes estatales locales.

Evaluación y seguimiento

De acuerdo al esquema diseñado desde el Ministerio para llevar adelante visitas a los lugares donde se realizan los entrenamientos, se evalúa según el grado de cumplimiento de cuatro dimensiones claves en su diseño (vínculo con la OE, la adquisición de competencias específicas, la guía del tutor, la previsión de aprendizajes que desarrollen competencias blandas). A su vez, se trata de capturar los aspectos emergentes del contexto que generaron adaptaciones del diseño de la prestación y reflejar la operación y ejecución de la práctica.

La fuente de información proviene de las entrevistas a jóvenes, los responsables de las prácticas y representantes de las Oficinas de Empleo (OE) visitadas en los municipios, recabando información sobre la dimensión institucional en la cual se desarrollaron las distintas prácticas.

Pasantías y formación en oficios: el caso del Programa Envión

Descripción

El Programa Envión nace en el Municipio de Avellaneda, en el primer cordón del Conurbano Bonaerense, en el año 2005, en el marco de la reurbanización de Villa Tranquila, una villa de emergencia de larga data ubicada en las inmediaciones del centro del distrito. Comienza con una única sede en este barrio, orientado a promover la integración social de numerosos niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad detectados a través de los estudios realizados en este territorio con motivo del proyecto de transformación urbana.

Posteriormente el programa desarrolla una variante centrada en la prevención del delito, denominada *Envión Volver*.

En el año 2009, el programa es asumido por el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires y extendido progresiva y rápidamente a toda la provincia, bajo el nombre de “Programa de Responsabilidad Social Compartida Envión”. Los últimos datos a los que hemos tenido acceso refieren que el programa funcionaba en 263 sedes, diseminadas en 131 municipios de la provincia de Buenos Aires, incorporando a 42.355 adolescentes y jóvenes (Clemente, Molina Derteano y Roffler, 2013).

El objetivo general del Envión es promover la integración social plena de los adolescentes y jóvenes bonaerenses entre 12 y 21 años, que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o padeciendo necesidades básicas insatisfechas, a través de la inclusión, protección y prevención en los campos de la educación, el trabajo, la salud, el arte y el deporte; desarrollando nuevas modalidades de relación y vinculación de estos jóvenes con el medio social, superando condicionamientos socio-familiares de origen.

Adscripción institucional y actores participantes: A partir de este objetivo, se desprenden algunas características que hacen de esta política un objeto de análisis interesante. En primer lugar, se trata de una intervención integral, en tanto propone un abordaje multidimensional que apunta a incidir simultáneamente en diversas vulnerabilidades que presentan los jóvenes (Freytes Frey *et al.*, 2013; Freytes Frey, 2014). En segundo lugar, el programa busca acercarse a las problemáticas de los jóvenes a partir de una fuerte inserción territorial; en tal sentido, los municipios tienen un rol protagónico en la

implementación del Envión y las acciones se desarrollan en sedes ubicadas en asentamientos y villas de emergencia. En tercer lugar, el Envión se caracteriza por intentar construir alianzas intersectoriales y entre diversos actores sociales (organizaciones territoriales, ONG, empresas) en pos de mejorar las oportunidades de inclusión social de los jóvenes. A esto alude el nombre del programa, como se lee en la página web del Ministerio de Desarrollo Social: “se llama Programa de Responsabilidad Social Compartida porque participan el Estado, a través del Gobierno nacional, provincial y los municipios, la comunidad, que conforma una red de contención, y el sector privado, que aporta recursos y brinda oportunidades laborales”. En lo que sigue, profundizaremos en cada una de estas características, presentando al mismo tiempo las acciones y formas de organización que caracterizan a esta política.

Vinculación con el marco normativo vigente: El Programa Envión ubica sus líneas de trabajo en el marco del paradigma de protección de derechos de niños, niñas y jóvenes, que considera a estos últimos como sujetos de derecho y se asienta en el principio de integralidad. En tal sentido, el programa se orienta, como marco normativo, por la Ley Nacional Nº 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y la Ley Provincial Nº 13.298 de Promoción y Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes.

Gobernanza

En función de esta división de tareas y responsabilidades en el financiamiento, cada municipio es quien define qué actividades concretas se van a realizar en cada sede en relación a los cuatro componentes que abarca el programa. Para ello, el municipio, a través de la Unidad Ejecutora Municipal y con apoyo de los equipos técnicos provinciales, diseña un proyecto local, que sustenta el diálogo con la provincia y permite la evaluación de la implementación local del Envión. Se sostiene que esto permite que las intervenciones sean adecuadas a las necesidades de cada contexto local y que se creen sinergias con otras políticas municipales existentes. En efecto, a la hora de definir las acciones a realizar, se afirma que: “(s)e trata de que los municipios pongan a disposición los recursos de sus diferentes áreas para abordar el componente educativo, de trabajo, de salud y de integración (deportes, cultura y comunicación). En muchos casos estos recursos no son municipales pero surgen de gestiones que realizan los referentes municipales del Programa o los equipos técnicos” (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010:25).

Por otra parte, el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Coordinación General del Programa y de sus unidades ejecutoras tiene a su cargo la gestión de recursos, el relevamiento de demandas y su canalización a otras dependencias del propio Ministerio, la construcción de acuerdos interministeriales y con actores del sector privado para favorecer la implementación del programa, el monitoreo y evaluación y la capacitación de los equipos técnicos y profesionales.

Como se mencionó anteriormente, el programa busca articular esfuerzos y recursos dentro del Estado –planteando un trabajo intersectorial- y con actores privados y de la sociedad civil. En tal sentido, la Coordinación General del Programa, a nivel provincial, está a cargo de la articulación de acciones con organismos del Estado Nacional (Ministerio de Educación de la Nación, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación a través de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia) y entre organismos del Estado provincial (Dirección General de Cultura y Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, entre otros). En la misma línea, cada Unidad Ejecutora Municipal produce los acuerdos con otras áreas

municipales y con las instituciones y organizaciones locales necesarios para la gestión del programa en cada jurisdicción. Finalmente, se espera que los equipos técnicos de cada sede sean activos en la construcción de vinculaciones y acciones de cooperación a nivel barrial.

Una consecuencia del esquema de gestión es que la implementación del Programa Envión entre municipios difiere notablemente y depende de las características de cada gestión local. En efecto, como hemos visto, cada gobierno local –a través del organismo municipal definido para liderar la ejecución– es quien define las acciones concretas que el programa desarrolla en las sedes de su territorio. En tal sentido, los pocos estudios que existen sobre la implementación de esta política son estudios de caso a nivel municipal o, inclusive, en algunas sedes. La mayoría de ellos se focalizan en las modalidades de gestión y articulación con otras instituciones (De Lellis, Da Silva y Duffy, 2011; De Lellis *et al.*, 2011) y en los perfiles y posturas valorativas de los equipos técnicos y profesionales de las sedes, en ocasiones en diálogo y confrontación con las voces juveniles (Llovet *et al.*, 2013; Gaitán, 2014). Una excepción son los trabajos de Ada Freytes Frey y equipo de investigación, que además de tratar cuestiones que hacen a la gestión institucional del programa en el Municipio de Avellaneda, en algunos casos discuten la incidencia del mismo sobre las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes participantes de 16 años en adelante (Freytes Frey, 2013; Freytes Frey y Cortés, 2013; Freytes Frey, 2014). En lo que sigue, nos basaremos, pues, en estos trabajos para profundizar sobre la implementación y resultados del Envión en el Municipio de Avellaneda, jurisdicción donde nació el programa y donde ya lleva casi una década de trabajo (desde 2005).

Diseño y esquema de implementación

En el contexto de un esquema de intervención integral, las acciones de formación para el trabajo dentro del Envión se articulan con las que se despliegan en relación a los otros tres componentes del programa (salud, educación, integración).

En tal sentido, en lo que respecta al componente “Trabajo” –cuyo objetivo es brindar recursos para la inserción laboral de los jóvenes participantes a partir de los 16 años–, se destacan cursos de formación profesional en oficios, y pasantías laborales. Sin embargo, el desarrollo de estos dos tipos de acciones es muy desigual: si los cursos están disponibles en las ocho sedes, las pasantías –que empezaron a desarrollarse recién en 2010– sólo alcanzaron a unos pocos jóvenes: en el año 2012 habían pasado o aún estaban en este dispositivo 35 jóvenes (Freytes Frey y Cortés, 2013).

Los cursos disponibles en cada sede varían según las posibilidades edilicias y equipamiento.

Se contratan docentes provenientes del sistema de formación profesional de la provincia, a partir de los acuerdos intersectoriales gestionados a nivel provincial y municipal. De ahí que los cursos cuenten con certificación oficial para aquellos jóvenes que completan los contenidos curriculares requeridos.

En las sedes, se trabaja en forma de taller y se busca respetar los ritmos de aprendizaje de los jóvenes, de ahí que la certificación a veces requiera más tiempo que la de los cursos desarrollados en centros de formación profesional específicos.

Las pasantías son gestionadas a nivel del Equipo Técnico Central del municipio, que de acuerdo a las vacantes disponibles, informa de la convocatoria a las distintas sedes y luego realiza la selección.

Financiamiento

La ejecución del programa se presenta como una tarea compartida entre la provincia y los municipios: una parte es financiada y gestionada por el Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia (MDS), pero la ejecución local y parte del financiamiento depende de los gobiernos municipales. Estos últimos deben solicitar la implementación del Envi3n en su jurisdicci3n y se firma entonces un acta-convenio donde se detallan las responsabilidades de cada parte. El MDS asigna m3dulos, representando cada m3dulo el financiamiento de una sede.

Este financiamiento abarca, por 3nica vez, los recursos necesarios para la remodelaci3n edilicia, a fin de poner en funcionamiento la sede; los sueldos de un equipo t3cnico constituido por profesionales (se financia de dos a seis profesionales, dependiendo de la poblaci3n del municipio) y una cantidad de becas destinadas a j3venes participantes y a tutores (el n3mero de becas asignadas tambi3n depende de la poblaci3n). El municipio, por su parte, debe aportar el o los lugares destinados a sede del programa, que pueden ser edificios municipales o bien edificios ofrecidos por organizaciones sociales, clubes, parroquias, etc., cedidos en comodato por lo menos por 10 a3os. Es el que ejecuta la refacci3n de la sede con los fondos asignados por la provincia y una vez terminado este proceso est3 encargado de la limpieza y mantenimiento cotidiano del edificio. Asimismo, el municipio debe contratar seguros para los j3venes participantes, solventar los alimentos que se brinda a los j3venes (desayuno, merienda, almuerzo, seg3n las definiciones de cada localidad) y los gastos en personal m3s all3 del equipo t3cnico -personal de cocina, administrativo y profesionales a cargo de actividades espec3ficas ligadas al desarrollo de los cuatro componentes del programa- (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010).

Obligaciones de las empresas

La oferta surge del trabajo que este equipo desarrolla con las empresas locales, buscando comprometer su participaci3n en el programa. Este compromiso, sin embargo, es dif3cil de conseguir, ya que existe de parte de los empleadores una mirada de desconfianza ante el perfil social de los j3venes participantes del Envi3n, caracterizados por situaciones de pobreza y segregaci3n socio-territorial: de ah3 los inconvenientes para ampliar la oferta de pasant3as. Las empresas participantes presentan un perfil productivo variado. En general, salvo algunas excepciones, son peque3as empresas. En diferentes etapas de su desarrollo, se solicita una devoluci3n estandarizada a los empleadores, a trav3s de la cual se eval3a distintas dimensiones del desempe3o de los pasantes. Tambi3n se desarrollan pasant3as en distintas reparticiones del municipio, a las cuales se exige la misma devoluci3n.

A lo largo de la pasant3a, desde el Equipo T3cnico Central del municipio se hace un seguimiento a trav3s de reuniones grupales quincenales, donde los j3venes van compartiendo sus experiencias, dudas y dificultades. Las pasant3as cumplen las regulaciones que establece la Ley Nacional de Pasant3as Educativas 26.427: el acuerdo inicial es por tres meses, renovable hasta un a3o, los j3venes trabajan cuatro horas diarias de lunes a viernes y cobran una asignaci3n est3mulo igual al 50% del salario m3nimo, vital y m3vil (Freytes Frey y Cort3s, 2013).

Estas acciones se articulan con las correspondientes a los otros tres ejes: educaci3n, integraci3n social y salud. Para este informe, es interesante hacer referencia al eje de educaci3n.

En lo que respecta al área de educación, “tiene como principal objetivo mejorar la inserción en el sistema educativo, a fin de impulsar la terminalidad educativa”. Esto se promueve a través de diversas acciones, coordinadas por un responsable pedagógico. En primer lugar, todas las sedes cuentan con apoyo escolar. También se visita a las escuelas a las que asisten los jóvenes participantes, a fin de realizar un seguimiento de su rendimiento y sus dificultades académicas. Finalmente, “en el caso de los jóvenes que se acercan al programa habiendo abandonado el sistema educativo, se busca –en acuerdo con el joven y su familia- la modalidad educativa que más se adecue a su realidad e intereses para favorecer la finalización de la escuela secundaria” (Freytes Frey, 2014: 54).

Estas tareas están a cargo de un cuerpo profesional variado y amplio. Por un lado, el equipo técnico de la sede, liderado por un coordinador y compuesto por profesionales de diversas disciplinas (trabajadores sociales, politólogos, docentes, psicólogos, etc.), que está a cargo de la gestión cotidiana, la planificación, coordinación y supervisión de actividades, el acompañamiento de los jóvenes, la vinculación con organizaciones e instituciones barriales, la articulación con el equipo central municipal, etc.. Por otro lado, las clases de apoyo, los talleres artísticos y recreativos y la formación profesional son llevados adelante por docentes con perfiles y experiencias profesionales diversas, adecuadas a cada línea de trabajo. Un aspecto común de los integrantes de equipos técnicos de sede y de los diversos docentes es un fuerte compromiso con los jóvenes (Freytes Frey y otras, 2013), ligado a una trayectoria previa de trabajo social barrial o, como señalan algunos trabajos, a una militancia social o política (Llovet *et al.*, 2013).

El personal de las sedes se completa con los tutores. Se trata de “jóvenes de entre 18 y 30 años, pertenecientes a los barrios donde se implementa el Programa, que se integran en su desarrollo, con la misión de ser mediadores entre la realidad del barrio y los saberes de los equipos técnicos. Desde los documentos del Programa se fundamenta este rol: “consideramos a los tutores como una oportunidad de trabajar con jóvenes de cada territorio, con una vocación de acción social y política (en un sentido integral, interesados en generar transformaciones que repercutan en el bien común de las comunidades que habitan)” (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010:41). De este modo, se busca jóvenes que sean referentes en el barrio y que puedan realizar un seguimiento y acompañamiento de los participantes no sólo en las sedes, sino también fuera de los horarios de funcionamiento del programa. Deben trabajar en estrecha comunicación y cooperación con el equipo técnico.

Apoyos a la población beneficiaria

La intervención simultánea del programa en relación a distintos derechos se ve reflejada en sus acciones, que abarcan “cuatro componentes:

- **Educación:** para la promoción de la inclusión educativa y propiciar la calidad de los procesos de sostenimiento de la vida escolar.
- **Trabajo:** fortaleciendo aptitudes y actitudes que faciliten el vínculo con el mundo del trabajo, favoreciendo la formación técnica, brindando recursos para la búsqueda y continuidad en el trabajo. Este componente trabaja con la franja de jóvenes de 16 a 21 años.

- **Salud:** para favorecer el acceso a la atención de la salud y generar procesos educativos que tiendan a producir sentidos sobre el cuidado de la salud individual así como de la salud colectiva. Este componente incluye el abordaje de temas más generales en relación a la salud y temas puntuales como adicciones, salud sexual y reproductiva, entre otros.
- **Integración:** se trabaja desde el deporte, las actividades físicas y lúdicas, la cultura y la comunicación, para promover el desarrollo personal y el cumplimiento de derechos. Este componente trabaja sobre las potencialidades de los jóvenes fortaleciendo sus recursos subjetivos” (Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires, 2010: 5-6).

En este contexto, las acciones de formación para el trabajo que el programa realiza se articulan con las intervenciones en relación a los demás componentes.

Además de las acciones que el programa realiza en relación a estos cuatro componentes, los participantes reciben una beca mensual, orientada sobre todo a cubrir gastos ligados a la escolaridad.

Estadísticas

Según los últimos datos disponibles, Envión de Avellaneda atendía, hacia fines de 2012, 1.254 adolescentes y jóvenes, de los cuales 885 pertenecían a las sedes “completas”, esto es, donde se ofertaban los cuatro componentes del programa, según las modalidades presentadas en el punto de diseño.

Evaluación y seguimiento

De acuerdo con las investigaciones académicas consultadas, la base del dispositivo institucional del Envión tiene que ver con la confianza que se construye entre las distintas figuras del programa –lideradas por el equipo técnico– y los jóvenes. A partir del vínculo cotidiano y cercano con profesionales, docentes y talleristas, las sedes del programa se convierten en un espacio de pertenencia para los jóvenes. Asimismo, los integrantes del equipo técnico son referentes para estos últimos, a los que pueden acudir frente a problemas familiares o barriales, y recibir orientación, consejo y ayuda. Esto tiene incidencia en dos aspectos: por un lado, ayuda a los jóvenes a enfrentar y soportar las heridas afectivas, la angustia y la desazón que les producen las diversas problemáticas familiares que, como hemos visto, tienen un efecto sumamente desorganizador de la escolaridad. En esta tarea, no sólo colabora el acompañamiento cotidiano de todo el plantel del Envión en cada sede –que es fundamental– sino también la presencia de algún psicólogo dentro del equipo técnico, la disponibilidad de un servicio de psicología para los jóvenes del Envión y –ante las limitaciones de este último– la articulación con centros de salud y hospitales, como parte de la línea de acción en salud del programa.

Por otro lado, el Envión funciona como un espacio de pertenencia que propone un estilo de sociabilidad juvenil alternativo al del barrio.

En referencia a ello, los estudios consultados (Freytes Frey, 2013; 2014) discuten cómo operan distintos elementos del dispositivo institucional del programa para generar logros educativos, resaltando tres.

En primer lugar, el programa opera sobre uno de los factores que dificultan la continuidad escolar: las tensiones entre, por un lado, el esfuerzo y las rutinas organizadas que requiere la escuela y, por el otro, los valores del ocio, del “estar juntos” y transcurrir, del trasnochar y, en algunos casos, entre los varones, de la violencia y la demostración de fuerza propios de la sociabilidad juvenil barrial. Al combinar en un mismo espacio y distribuir el tiempo cotidiano entre clases de apoyo y talleres recreativos, el dispositivo ayuda a tender puentes entre aprendizajes escolares y espacios más lúdicos y de interacción informal.

El segundo elemento opera sobre las trayectorias escolares “accidentadas” o fragmentadas buscando alternativas concretas para favorecer la reincorporación de los jóvenes al sistema educativo y que puedan finalizar el nivel secundario. En esto, la generación de articulaciones interinstitucionales con el sistema educativo y con los programas establecidos por el Ministerio de Educación de la Nación para impulsar la terminalidad educativa es fundamental. Así, desde el Enviñón se preocupan por conseguir vacantes a quienes buscan reincorporarse a la escuela secundaria. Por otra parte, en los casos de abandono reiterado o de largo plazo, conectan a los jóvenes con alternativas como los CESAJ o el Plan FinES, que en ocasiones funcionan en el mismo espacio físico que la sede del Enviñón.

El tercer elemento dinamiza el vínculo entre el joven, la familia y la escuela a través del responsable pedagógico, quien realiza un seguimiento a la escolaridad de cada participante, a partir de la vinculación con los establecimientos educativos o programas a los que asisten los jóvenes participantes. Con esto, se sostiene a las familias, algunas de las cuales tienen dificultades para asumir esta tarea.

En función de este análisis, ¿cómo opera el programa para favorecer la transición de la educación al trabajo? A diferencia de los logros educativos, la incidencia del programa en las trayectorias laborales de los jóvenes es mucho menor.

Obstáculos y dificultades encontradas

Una de las principales dificultades es la escasa claridad para definir roles y funciones del tutor, así como ámbitos de participación en acciones de seguimiento o evaluación en las sedes de trabajo. El rol del tutor, en su función de intermediación, no siempre resulta claro (por ejemplo, su participación o no en las reuniones de equipo parece ser definida de distintos modos por las sedes). Si bien existe una coordinación de tutores que funciona a nivel de la Municipalidad de Avellaneda que viene haciendo un trabajo de capacitación y reflexión con respecto al rol, éste aparece atravesado por tensiones que también deben ser gestionadas en la cotidianeidad de las sedes. De hecho, es una figura que tiende a desaparecer del programa, a nivel provincial.

El desarrollo de estos dos tipos de acciones (cursos de formación profesional en oficios y pasantías laborales) es muy desigual, con menor extensión de las pasantías. Emparentada con esta disparidad, la articulación y compromiso mayor requerido de los actores empresarios parece ser una cuestión a fortalecer, para garantizar las pasantías.

Aspectos innovadores que se destacan

La principal fortaleza del programa es reincorporar y mejorar la escolaridad, generando diferentes posibilidades que les permitan a los jóvenes terminar la escuela secundaria.

El programa opera en aspectos subjetivos que son centrales a la hora de la inserción laboral: opera sobre heridas afectivas y la desazón, reconstruyendo la autoestima de muchos de los participantes. A su vez, propone estilos de sociabilidad y formas de comunicación alternativos a los del barrio y más cercanas a los del mundo del trabajo (recupera la posibilidad de comprender lógicas de organización y rutinas). Esto se logra a través de un dispositivo que propone un acompañamiento cercano y personalizado de los jóvenes, a partir de la convivencia cotidiana y el establecimiento de lazos de confianza con el equipo técnico, con docentes y con tutores.

Otro aspecto clave y necesario es el formato que adquiere el programa, a través de una intervención personalizada.

Sin embargo, en el programa también se ven los límites de esta estrategia en relación a la generación de oportunidades laborales para los jóvenes participantes. El programa encuentra su límite precisamente en su incapacidad para intervenir sobre los aspectos más estructurales que condicionan la inserción laboral: el tipo de capital social con que cuentan estos jóvenes y los mecanismos de la demanda laboral que estigmatizan y dejan afuera del mercado formal a los jóvenes provenientes de sectores en situación de pobreza. Esto se evidencia en la dificultad encontrada para ampliar el número de pasantías disponibles.

5.3 Chile

Según se señala en el documento elaborado por Gastón Cerda Videla, la propuesta chilena del “aprendizaje de calidad” se entiende como una herramienta fundamental para promover transiciones efectivas desde la educación al trabajo. Se señala que los efectos de este tipo de aprendizaje tienen impacto tanto en las personas, las empresas y la sociedad, ya que:

- *“Potencia a las personas para que desarrollen plenamente sus capacidades y aprovechen sus oportunidades sociales y de empleo;*
- *incrementa la productividad, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las empresas;*
- *contribuye a impulsar la innovación y el desarrollo de cara al futuro;*
- *estimula la inversión nacional y extranjera, y por lo tanto el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo;*
- *se traduce en mejores salarios; y*
- *cuando es accesible para amplios sectores de la población, aumenta las oportunidades en el mercado laboral y reduce la desigualdad social” (Cerda Videla, G., 2015).*

A continuación se señalarán experiencias virtuosas orientadas a la capacitación laboral de jóvenes implementadas en Chile.

El Programa Especial de Jóvenes (PEJ)

Es una iniciativa que comienza a funcionar en el año 1997 que tiene como objetivo desarrollar competencias laborales e incrementar la empleabilidad de jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

La ejecución de este programa estuvo a cargo de un número restringido de instituciones que compartían las siguientes características: *"a) Se trataba de organizaciones sin fines de lucro; b) que respondían a un directorio; c) que tenían por giro exclusivo la capacitación de jóvenes de escasos recursos; d) que contaban con equipos de formación con contratos más estables; e) que poseían metodologías con énfasis en la formación para el trabajo; f) que contaban con infraestructura especializada; y g) que habían establecido vinculaciones con empresas relacionadas con sus especialidades"* (Cerde Videla, G., 2015).

El diseño del programa contenía dos componentes: una fase lectiva con cursos de duración extensa según la experiencia chilena (de 450 horas), y una fase de práctica laboral de 300 horas que contaba con asistencia técnica.

Al mismo tiempo, el programa ofrecía otros servicios: tutorías especializadas, formación en TIC, subsidios de transporte y alimentación, e intermediación laboral al finalizar la práctica laboral.

Según lo relevado, el diseño del programa se ha ido modificando de forma considerable. Los aprendizajes de esta experiencia y de sus mutaciones, han sido considerados en los rediseños y en diferentes reformulaciones del programa.

Formación en el puesto del trabajo: Aprendices

El Programa Aprendices corresponde a una modalidad de formación dual, de aprendizaje tanto al interior de la empresa como fuera de esta.

La formación al interior de la empresa es apoyada por un maestro guía conocedor del oficio en el que se está capacitando el aprendiz, y que cuenta con experiencia de trabajo en la empresa.

El aprendiz es formado por la empresa tanto en aspectos prácticos como teóricos, en base a un plan formativo que combina competencias básicas, técnicas y en habilidades transversales relacionadas con el desempeño del oficio del rubro de la empresa. Para llevar a cabo el plan formativo se cuenta con un Organismo Técnico Ejecutor de Capacitación (OTEC) o con relatorías ofrecidas por trabajadores de la empresa.

Los aprendices cuentan con contratos de aprendizaje que tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años. El programa brinda beneficios tales como 50% del Ingreso Mínimo Mensual por un período máximo de 12 meses y un bono de 400 mil pesos por la formación del aprendiz, en la modalidad de relatoría interna o a través de un OTEC.

Es importante señalar que este programa brinda a los participantes la experiencia de capacitarse en una situación real de trabajo, así como la posibilidad de la extensión de la experiencia, y mejoras en las posibilidades de empleabilidad de las personas. También significa beneficios para las empresas vía contrato de capacitación, y por el involucramiento de sus trabajadores como maestros guías.

Durante el año 2014, el programa tuvo una cobertura de 3.567 personas.

Escuela Social del RETAIL (ESR)

Esta experiencia se inicia en Chile durante el año 2013 y continúa en 2014. El Programa Escuela Social del Retail (ESR) recoge y adapta una experiencia de formación para el trabajo de carácter integral iniciada en Brasil con jóvenes estudiantes de enseñanza secundaria.

Se trata de un proceso formativo que articula aprendizaje para la ciudadanía y para el trabajo, que se vincula con posibilidades concretas de inserción laboral, y que innova en la metodología educativa (enfaticando la importancia de la construcción de un proyecto de vida y laboral). Involucra la participación activa de los jóvenes, y una vinculación entre actores públicos y privados.

La responsabilidad de la ejecución de esta experiencia corresponde a una alianza entre la Fundación Internacional de la Juventud (IYF), la Fundación Walmart y ACENTO (Formamos para el Trabajo).

El objetivo es fomentar la inserción social y económica de jóvenes de escuelas públicas que no acceden fácilmente a oportunidades de calificación para ingresar al mundo del trabajo. Se busca mejorar las condiciones generales de vida personal, familiar, comunitaria y profesional de los participantes, influyendo también de manera indirecta en la vida de sus familias, comunidades y regiones.

En lo que refiere a los contenidos, se orienta al desarrollo de competencias técnicas y transversales, a la formación para el trabajo, y a la formación dual (en alianza con la empresa), y enfatiza la relación trabajo-ciudadanía.

Se señalan tres aspectos destacables de esta experiencia: "a) se plantea a los jóvenes participantes como autores, actores e interlocutores a lo largo del proceso formativo; b) se articula a partir de una alianza público-privada que compromete pasantías en la empresa durante el proceso formativo y la práctica laboral de la totalidad de participantes; y c) el diseño del programa supone la articulación previa al inicio de la capacitación de compromisos concretos de práctica e inserción laboral con empresas del sector de las especialidades de la capacitación" (Cerde Videla, G. 2015).

Chile cuenta con una experiencia reciente en materia de estrategias de formación para el trabajo dirigidas a jóvenes, que se expresa en las acciones planificadas a realizarse por el Programa +Capaz durante el período 2014-2018.

Se señala que +Capaz incorpora aspectos innovadores en su diseño respecto a las iniciativas que se venían desarrollando en el país. A continuación se mencionan aspectos relevantes:

"La instalación del Programa +Capaz recoge una parte importante de los aprendizajes realizados los últimos años y articula una oferta de capacitación especialmente diseñada para atender los requerimientos de jóvenes en situación de vulnerabilidad.

La consideración de nuevos proveedores de capacitación, muy particularmente el caso de los Liceos de EMTP como ejecutores de este programa, aporta en innovación, ofrece posibilidades de mejora de la calidad de la capacitación, acerca la capacitación a la comunidad y revaloriza la capacitación técnica y la educación pública.

Los mayores desafíos se sitúan en la posibilidad de conectar adecuadamente la capacitación con oportunidades concretas de inserción laboral y los requerimientos del sector productivo. En este ámbito, las coordinaciones permanentes entre la sociedad civil y los actores públicos y privados constituyen una de las tareas más urgentes por atender.

Si bien se observan avances significativos en la política pública, los diagnósticos disponibles relevan que una parte importante de las instituciones de capacitación laboral no cuentan con las capacidades para implementar programas de formación y capacitación para el trabajo que resguarden integralmente los contenidos, la calidad de los cursos ofrecidos y el uso de metodologías que privilegien la formación orientada a resultados verificables en el trabajo". (Veamos Más. Proyecto Amplía. Fundación Chile, 2011).

La capacitación laboral de jóvenes requiere que los proveedores públicos y privados del servicio operen bajo un marco de calidad que sea capaz de:

- *Identificar las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos por los jóvenes para emplearse y desarrollarse en el mundo del trabajo;*
- *Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de formación y capacitación laboral, alineándola con las necesidades de la demanda;*
- *Reconocer los aprendizajes y capacidades adquiridas por las personas en entornos de aprendizaje formal, informal y no-formal;*
- *Aportar a la evaluación de impacto de políticas de formación y capacitación;*
- *Contribuir al encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo;*
- *Innovar en los procesos formativos incorporando estrategias educativas adecuadas a las características de los jóvenes y buenas prácticas metodológicas educativas.*

Los resultados de aprendizaje esperados de la acción de capacitación de jóvenes deben orientarse en conformidad a los siguientes criterios: pertinencia, eficiencia y eficacia:

- *Capacitación pertinente, es decir, basada en el enfoque de competencias, congruente con los objetivos que persigue y buscando responder a las necesidades e intereses de quienes la demandan.*
- *Capacitación eficiente, es decir, aquella que optimiza los recursos financieros, materiales y profesionales disponibles en la ejecución de las acciones de capacitación.*
- *Capacitación eficaz es aquella cuyos resultados de aprendizaje se evidencian en la adquisición y desarrollo de competencias susceptibles de ser transferidas a un puesto de trabajo" (Cerde Videla, G. 2015).*

En estado de pilotaje durante el año 2014, el Programa +Capaz se perfila como una de las acciones de capacitación orientada a jóvenes (y mujeres adultas) en situación de vulnerabilidad de mayor envergadura de los últimos años en Chile.

Se plantea como un proceso de formación para el trabajo de carácter integral, con diversos componentes de apoyo, con acciones de intermediación laboral concretas y con posibilidades de conectar la capacitación en un oficio con la continuidad de estudios en la educación superior técnico profesional.

Su objetivo es apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de población vulnerable, jóvenes y mujeres, a través de una capacitación laboral que les permita el aprendizaje adecuado de un oficio para su inserción en puestos de trabajo de calidad.

Sus desafíos de cobertura son importantes: 300.000 mujeres de 30 a 60 años, quintil de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral; y 150.000 jóvenes de 19 a 29 años, que no estudian, quintil de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral, con un cupo especial para jóvenes con discapacidad.

Es particularmente interesante, para la experiencia chilena, la ampliación y diversidad de oferentes de capacitación que el programa considera, porque, a los organismos técnicos de capacitación (OTEC), se suman los Liceos de Enseñanza Media Técnico Profesional, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP) y universidades.

El diseño del programa considera un conjunto de componentes que buscan ofrecer una experiencia de formación para el trabajo de carácter integral: capacitación en oficios; práctica e inserción laboral; apoyo y orientación sociolaboral; nivelación de estudios; continuidad de estudios técnicos superiores en un CFT o IP (para un porcentaje de la población); y certificación de competencias laborales.

De la experiencia realizada en 2014 puede concluirse lo siguiente:

- La ampliación y diversidad de oferentes abrirá oportunidades y nuevos desafíos a las acciones de capacitación que se vienen realizando a la fecha. Es posible prever que la ampliación de proveedores garantizará contar con oferentes en las distintas regiones del país y, por otro lado, también su mayor diversidad supondrá importantes desafíos de aseguramiento de calidad de la capacitación;
- Los Liceos EMTP abren un horizonte auspicioso para acercar la oferta de formación en oficios a la comunidad, particularmente a los jóvenes y las mujeres de sectores populares. Este es un aspecto que pareciera requerir –más allá de la oportunidad que representa en el sentido de usar infraestructura disponible– seguimiento y apoyo que garanticen el éxito de la innovación;
- El diseño del programa ofrece una oportunidad concreta de avanzar en una arquitectura de formación que va desde la formación en oficios hasta la formación superior técnico profesional y permite salidas alternativas y la articulación de la experiencia con CFT, IP y universidades;
- Complementariamente, ofrece importantes espacios de cooperación con otros actores institucionales tanto públicos, privados como de las organizaciones de trabajadores;
- El diseño del programa pareciera recoger lecciones y aprendizajes anteriores y avanza en una oferta de formación para el trabajo de carácter integral, según se observa en la incorporación de componentes como el apoyo sociolaboral, la nivelación de estudios, la certificación de componentes y la muy relevante posibilidad de continuidad de estudios superiores que ofrece a un porcentaje de sus participantes.

Con todo, hay aspectos que parecieran requerir de un seguimiento atento y permanente en la operación en régimen del programa, consideremos los siguientes:

- El volumen de la cobertura comprometida es significativo para los estándares nacionales. Garantizar su cumplimiento supondrá contar con dispositivos administrativos y de gestión adecuadamente afinados que permitan una operación clara y ágil.
- Se requerirá un esfuerzo creciente del servicio a cargo de la ejecución del programa que ofrezca –dada la diversidad de proveedores de capacitación– orientación en el desarrollo de estrategias de acompañamiento formativo y metodológico. Algunos ámbitos en los cuales debiera avanzarse son el desarrollo de: a) plataformas educativas electrónicas (comunidad educativa); b) talleres de formación de formadores; c) orientaciones específicas en el caso de población en situación de discapacidad; y d) material de apoyo educativo *ad hoc* (manuales y otros).
- El diseño del programa, su integralidad y componentes, ofrecen una densa oferta formativa; con todo, la diversidad de componentes requerirá de seguimiento y monitoreo que permitan su operación de manera fluida.
- Dado que el programa implica importantes compromisos en materia de intermediación laboral –ya sea que se trate de práctica o colocación– requerirá revisar en forma realista la experiencia y resultados recientes en este ámbito, a fin de fortalecer las iniciativas exitosas²⁸, innovar en aquellas prácticas que lo requieran y fortalecer la construcción de redes con empresas.

Dado su carácter estratégico y el hecho de ser la política pública de capacitación donde se ha puesto el acento para el periodo 2014–2018, el programa +Capaz, que inicia su fase de operación en régimen en 2015, ofrece un espacio de seguimiento de gran interés, por lo menos por las siguientes razones: i) recoge aprendizajes anteriores y los incorpora en su diseño; ii) la envergadura de la cobertura comprometida; y iii) los importantes desafíos que deberá enfrentar en materias intermediación y colocación laboral.

5.4 Colombia

En Colombia se relevaron tres experiencias innovadoras.

CUT. Espacios de práctica laboral

Se trata de una organización sindical que desarrolla una experiencia exitosa en el proceso de creación de espacios de práctica laboral. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) permite que estudiantes de derecho que deseen trabajar con cuestiones sindicales en Colombia, realicen su práctica laboral en la entidad.

La CUT dispone de oficinas donde se ofrece asesoría jurídica gratuita a trabajadores no sindicalizados, financiada por Cooperación Internacional. Es un servicio prestado por medio de consultorio jurídico y prácticas de estudiantes universitarios de instituciones públicas y privadas. Además, la CUT cuenta con otro espacio de práctica laboral curricular que se denomina “consultorio jurídico” y se realiza en los

28 Teniendo siempre presente que la ampliación de coberturas suele desdibujar los resultados que en experiencias controladas operan óptimamente.

Centros de Atención Laboral de la CUT. Generalmente, una vez que los practicantes más destacados obtienen sus títulos, la CUT los emplea en los Centros de Atención Laboral, en su Departamento Jurídico o en entidades adscritas como lo es la Escuela Nacional Sindical.

El éxito de la iniciativa se identifica en el proceso de selección de los practicantes, ya que se seleccionan personas con gusto por cuestiones sindicales; en el seguimiento constante y retroalimentación que recibe el practicante; y en el incentivo que significa el potencial vínculo laboral de los practicantes más destacados.

Prácticas laborales en el sector privado

En Colombia, algunas empresas del sector privado reciben practicantes. Uno de los incentivos para contratar practicantes es el poder adaptar las competencias de los jóvenes al desarrollo de cada uno de los puestos de trabajo.

Para el practicante, un incentivo es la formación de competencias laborales y la posibilidad de vinculación laboral directa con la empresa donde se desarrolla la práctica.

Proyectos pedagógicos productivos en el sector rural

Los proyectos pedagógicos productivos se constituyen en procesos que fomentan la cultura del emprendimiento, que se direcciona a la articulación de la *“dinámica escolar con la comunidad, considerando el emprendimiento y el aprovechamiento de los recursos existentes en el entorno, como base del aprendizaje y el desarrollo social”* (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Los proyectos pedagógicos productivos han tenido *“impactos positivos en términos de generación de ingresos, asociatividad y éxito de emprendimientos futuros, así como externalidades positivas en asistencia técnica, desde los jóvenes a sus padres u otros miembros de la comunidad”* (Ocampo, 2014).

5.5 Costa Rica

En el caso de Costa Rica, se señalaron las siguientes iniciativas innovadoras.

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) – primer experiencia virtuosa señalada para el caso de Costa Rica

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

“Más que un programa de formación y capacitación y favorecimiento en el tránsito hacia el mundo laboral, el INA puede ser considerado el parasistema educativo costarricense. El INA brinda capacitación laboral a adolescentes que no han concluido la educación secundaria para que puedan mejorar su empleabilidad mediante el aprendizaje de un oficio” (Chacón, I., 2015).

El INA está organizado en dos programas (INA, 2013): *“Apoyo Administrativo: con las funciones propias de la Administración Superior, de la Gestión de Tecnologías de la Información y de las unidades de Normalización y Apoyo (...) y , Servicios de Capacitación y Formación Profesional, dedicado a la obtención de productos orientados a la dotación de las competencias laborales que demandan las personas en los diferentes ámbitos económicos y productivos y a la prestación de dichos servicios, como la planificación, ejecución y evaluación de los planes, programas y módulos, certificación de capacidades técnicas y acreditación de servicios orientados a satisfacer la demanda del recurso humano calificado para el ejercicio de una profesión técnica”*.

La oferta formativa está formada por doce núcleos de especialidades, subdivididas a su vez según especificaciones técnicas.

Además de la oferta formativa, en el año 2009 el INA puso en funcionamiento el sitio www.buscoempleoina.com, junto con el MTSS, el MEP y la Cooperación Española, mediante Decreto Ejecutivo 34936-MTSS, que crea el Consejo Nacional de Intermediación como órgano máximo del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE), cuyo objetivo general es dictar políticas y lineamientos en esta materia. El objetivo es coordinar e integrar instituciones y sectores para una mejor orientación de los recursos hacia el mercado laboral.

Su población meta la constituyen las personas que buscan empleo y las empresas que buscan recursos humanos. La herramienta tecnológica que utiliza el sistema es la página www.buscoempleocr.com.

La población objetivo de la formación o capacitación del INA son jóvenes de entre 15 y 20 años de edad, con una escolaridad de sexto grado o educación primaria aprobada con excepción de las especialidades que requieren el noveno año aprobado o Educación General Básica (Turismo y Peluquería y Estética) o bachillerato (Electrónica).

Además, las personas interesadas deberán participar de un proceso de selección.

La duración de la formación o capacitación de la oferta del INA varía entre los tres meses en las modalidades de Habilitación y Complementación, hasta dos años y medio en la modalidad de Aprendizaje.

Gobernanza

“El origen del INA le ha permitido actuar como formador y capacitador a la vez que da enlace con el mundo del trabajo. Su amplia legitimidad radica en su reconocimiento como la institución de preparación técnica por excelencia desde 1965, y la obligada coordinación que debe sostener con el Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Ministerio de Educación Pública para la generación de su oferta de capacitación, así como el respaldo del Estado en vista de la naturaleza de su financiamiento y de la estructura de recursos humanos a cargo del mismo. De igual manera, para la definición de su oferta el INA cuenta con el aporte de los Comités de Cúpula, de Enlace y los Consejos Regionales, conformados por representantes de los empleadores y organizados de acuerdo con su respectivo reglamento” (Chacón, I., 2015).

Diseño curricular y proceso de transición al mundo laboral

El modelo curricular²⁹ del INA cuenta con dos opciones: la de *“Oferta específica”* de atención a necesidades puntuales de formación o capacitación, y el enfoque *“por competencias laborales configurada modularmente según necesidades técnicas, metodológicas, sociales e individuales”* (INA, 2004).

El modelo se ejecuta en cinco fases: identificación de necesidades y requerimientos de formación profesional; conformación o diseño de la oferta específica; diseño de perfiles; diseño de planes, programas y módulos de formación y capacitación; revisión y ajuste.

A continuación, se presenta un esquema sobre el modelo curricular para la formación profesional en el INA.

Cuadro 43 – Modelo curricular para la formación profesional en el INA



Fuente: INA, 2014.

Una de las particularidades del enfoque por competencias es la necesidad de iniciar el diseño de cualquier oferta de formación a partir de un proceso de diagnóstico de las necesidades de formación para los puestos laborales de interés. Esto hace necesario el trabajo conjunto, coordinado y articulado entre el INA y las empresas contratantes de personas formadas en el INA. Así, se cuenta con la posibilidad de adaptar la oferta de capacitación a los requerimientos de esas empresas.

²⁹ En el año 1997 el INA incorporó a su modelo curricular el enfoque por competencias laborales. Dicho enfoque sitúa las capacidades en tres ámbitos o dimensiones: el saber, el saber hacer y el ser, como elementos perfectamente distinguibles entre sí, aportadores de distintas capacidades.

Las modalidades de formación del INA son (INA, 2014):

- **Formación presencial en centros:** se refiere a acciones formativas que se desarrollan en forma presencial en los centros de formación y capacitación así como en centros especializados del INA.
- **Formación en la empresa:** son acciones de formación o capacitación que se desarrollan directamente en la empresa utilizando su equipo, herramientas, materiales y planta física.
- **Acciones móviles:** son acciones que se desarrollan fuera de los centros fijos donde las comunidades y organizaciones, principalmente, aportan la infraestructura y el INA los recursos restantes.
- **Formación a distancia:** es la modalidad de formación que no exige asistencia de la persona participante a sesiones de estudio regulares en los centros, se desarrolla a través de un medio maestro que puede ser material didáctico escrito y se refuerza a través de tutorías presenciales y telefónicas, medios audiovisuales o sesiones de estudio, entre otras.
- **Formación virtual:** es la modalidad de formación que utiliza una metodología específica basada en las tecnologías de la información y la comunicación.
- **Formación personalizada:** esta modalidad tiene como característica primordial la flexibilidad del proceso de capacitación y formación. Cada participante progresa de acuerdo con sus aptitudes, esfuerzos e interés, sin perjudicar ni ser perjudicado por el ritmo de aprendizaje de sus compañeros. El docente actúa como guía u orientador de los participantes”.

Además debe tomarse en cuenta la formación dual, que como ya se señaló con anterioridad, es una modalidad de formación profesional que se caracteriza por realizar el proceso de aprendizaje en dos lugares distintos: en una empresa donde la persona participante realiza actividades didácticas productivas y en el centro de formación, donde se realizan actividades teórico prácticas.

Financiamiento

El presupuesto calculado para el funcionamiento del INA durante el año 2014 fue de un total de 99.896,3 millones de colones. Este presupuesto se organiza conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de creación del INA. El Régimen Financiero se transcribe a continuación.

“Régimen Financiero del INA

Artículo 15.- El Instituto Nacional de Aprendizaje se financiará con:

a) El uno coma cinco por ciento (1,5%) sobre el monto total de las planillas de salarios pagadas mensualmente por los patronos particulares de todos los sectores económicos cuando ocupen en forma permanente por lo menos a cinco trabajadores. Los patronos del sector agropecuario pagarán un cero coma cincuenta por ciento (0,50%) de ese monto total de sus planillas, siempre y cuando ocupen un número superior a diez trabajadores en forma permanente.

Así reformado por artículo 89, de la Ley 7983, del 18 de febrero de 2000.

b) El uno coma cinco por ciento (1,5%) sobre el monto total de sus planillas de salarios que deberán pagar mensualmente las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas del Estado.

Así reformado por artículo 89, de la Ley 7983, del 18 de febrero de 2000.

c) Derogado por el inciso 6) del artículo 36 de la Ley No. 7111, del 12 de diciembre de 1988.

ch) Los aportes de otros programas o instituciones gubernamentales.

d) Los ingresos por concepto de venta de productos, explotación de bienes y prestación de servicios a nacionales o extranjeros, generados por el Instituto como actividad ordinaria de sus programas de capacitación y formación profesional, conforme con el reglamento interno que al efecto se promulgará.

e) Los préstamos internos o externos que contrate para la realización de sus fines.

f) Los legados, donaciones y herencias que se acepten.

Un uno coma cinco por ciento a partir de la promulgación de la presente ley y un dos por ciento a partir de enero de 1984. Para el sector agropecuario regirá un cero coma veinticinco por ciento al entrar en vigencia esta ley y un cero coma cincuenta por ciento a partir de enero de 1984”.

Cuadro 44 – INA, Ingresos ordinarios según clase y subclase, 2014 -en millones de colones-

Total general	99.896,32	100%
Ingresos corrientes	92.952,04	93,1
Otras contribuciones sociales	91.096,89	91,2
Ingresos no tributarios	1.855,15	1,9
Financiamiento		
Recursos de vigencias anteriores	6.944,28	6,9

Fuente: INA, 2013.

“Otras contribuciones sociales” refieren a: instituciones descentralizadas no empresariales; empresas públicas no financieras; instituciones públicas financieras; sector privado.

Obligatoriedad e incentivos

La relación del INA con el sector productivo en términos de incentivos está enmarcada por la Ley 8.262 del 17 de mayo de 2002 “Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas”, que adiciona algunos cambios a la Ley Orgánica del INA. Esta ley fue creada con la misión de propiciar la generación

de empresas con calidad y competitividad. Para eso plantea como una de sus políticas: *“Desarrollar acciones de formación y capacitación dirigidas a mejorar la productividad y competitividad de las empresas, de los jóvenes y de los trabajadores en general de los diferentes sectores de la economía social, mediante programas de desarrollo tecnológico, reconversión productiva, aseguramiento de la calidad; con miras a hacer frente a las exigencias de la globalización y la apertura de los mercados.”*

No existe un obligación o incentivos puntuales para las empresas, más allá del impacto que significa la formación brindada por el INA en los trabajadores o potenciales trabajadores, o el hecho de mejorar las capacidades de empleabilidad de las personas que se forman y capacitan en la institución.

Apoyos al beneficiario

Las capacitaciones son gratuitas para las personas beneficiarias de la formación y capacitación del INA. Además, existe un sistema de becas para personas de bajos recursos económicos que requieran cubrir gastos de alimentación, transporte u hospedaje.

Además de la oferta formativa, el INA brinda orientación vocacional, intermediación para el empleo abierta también a población desempleada o subempleada y personas de colegios técnicos, y otros servicios en sus centros de formación y capacitación, como biblioteca, instalaciones deportivas, soda y servicios de salud.

Estadísticas y resultados

El INA cuenta con la Unidad de Planificación y Estrategia (UPE) que es la unidad encargada de realizar los procesos de evaluación, estadísticas, control y monitoreo de procesos. Se realiza un seguimiento anual del INA.

La inversión realizada por el INA en el año 2013 estuvo destinada a más de ciento treinta y tres mil personas. Cada una de estas personas realizó entre dos y tres cursos a la vez. La población entre los 15 y los 24 años significó el 31,2% de la matrícula.

Los programas correspondientes a los sectores productivos de Comercio y Servicios, de Industria Alimentaria y Salud, de Cultura y Artesanía, son los que tienen mayor matrícula, y en todos los casos se da una mayor matriculación de mujeres. Los sectores Agropecuario y Turístico son similares. El sector Eléctrico e Industrial cuenta con una mayor matrícula de hombres.

Entre las ofertas, los módulos certificables acaparan el 65,8% de los certificados otorgados, los egresados de planes y programas alcanzan casi el 21% y las asistencias técnicas, el 8,1%. Finalmente, las certificaciones de competencias laborales alcanzan el 5,2%.

Los Módulos Certificables que se imparten en general son de interés para personas que ya se encuentran trabajando y desean certificarse en capacidades específicas.

Cuadro 45 – Costa Rica, INA: Gestión Total. Participantes por sexo, según tipo de servicio matriculado. Año 2013.

Tipo de servicio	Total	Hombres	Mujeres
Total INA	133.060	58.702	74.358
Programas de Capacitación y Formación Profesional	39.936	17.302	22.634
Módulos Certificables de Capacitación y Formación Profesional	90.735	37.046	53.689
Certificación de Competencias Laborales	6.925	4.138	2.787

Fuente: INA, 2013.

Cuadro 46 – INA, porcentaje de matrícula según grupos de edad, 2013

Grupo de edad	Porcentaje del total
15 - 19	15,6
20 – 24	22,1
25 - 29	15,6
30 en adelante	46,7

Fuente: Elaboración con datos INA, 2013.

La mayor tasa de deserción ocurre en los Programas de Capacitación y Formación, donde alcanza el 11,9%, luego en los Módulos Certificables (5,5%) y por último en asistencia técnica (2,0%).

La información brindada por el INA respecto a los niveles de escolaridad deja ver que cuatro de cada cinco aprobaciones de formación o capacitación las logran personas con un nivel máximo de educación de secundaria completa, lo cual resulta muy significativo con relación al objetivo de dar formación y capacitación para personas con bajos niveles educativos.

Otros resultados de la labor del INA son presentados en el Informe de mediación del indicador del porcentaje de egresados y en el Estudio de inserción laboral de la institución.

El *"Informe de medición del indicador del POI: porcentaje de personas egresadas de los programas de formación que aseguran su inserción en el mercado laboral en su área de formación en las áreas técnicas de mayor demanda o prioritarias, en los seis meses después de la graduación"* (INA, 2013c), enfocado en las áreas de mayor demanda (Metal Mecánica, Eléctrico, Turismo, Comercio y Servicios y Tecnología de Materiales), muestra cómo el 47% de las personas con formación lograron colocarse en el mercado laboral y más de dos terceras partes en ocupaciones afines a su formación.

Respecto al impacto del INA, el *"Estudio de inserción laboral de las personas egresadas de programas de capacitación y formación profesional, de 15 a 17 años de edad, 2012"* realizado por la institución en una muestra de participantes entre los 15 y 17 años, con datos del 2012" (INA 2013a), muestra cómo menos de una quinta parte de las personas que estuvieron en los programas de formación y capacitación consiguieron empleo después de llevar los cursos, y solo una tercera parte de ese quinto atribuía a su formación el haber encontrado empleo, quizás porque para este grupo de edad es más complicado integrarse sin más formación que un solo curso.

Educación técnica del MEP (Segunda experiencia innovadora virtuosa de Costa Rica)

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

Sobre la educación técnica profesional se establece que: *“La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes deseen hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio”* (MEP, 2012). La educación técnica que brinda el MEP constituye un subsistema de su oferta educativa. Su objetivo es la formación integral de las personas y propiciar su paso hacia el mundo laboral.

La educación técnica ofrecida por el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica es un programa especializado de formación. Coincide con la importancia de la vinculación y combinación de educación escolar y capacitación para el trabajo.

Esta formación técnica es de tipo formal y ofrece titulación. Lo que la define es la preparación que finaliza en un proceso de prácticas y pasantías en empresas existentes en las comunidades donde se encuentran los centros educativos. Dichas prácticas y pasantías son coordinadas mediante los respectivos departamentos de vinculación de los centros educativos con las empresas de la comunidad.

Las empresas participan activamente en la acogida de practicantes por períodos de tres meses o 320 horas, y de pasantes por 20 horas. Durante esos períodos de tiempo, los practicantes son destinados a alguna de las diversas tareas que se desarrollan en las empresas, para que de ese modo puedan poner en práctica sus conocimientos y aprender de forma práctica a desempeñarse como trabajadores. La práctica laboral es un requisito para los estudiantes de formación técnica y la pasantía está incluida en la oferta curricular.

El sistema incluye mecanismos de apoyo para aquellos estudiantes que lo requieran, como becas, transferencias económicas condicionadas, comedor y transporte para los estudiantes y pasantes, con la finalidad de impulsarlos a alcanzar los objetivos del proceso de aprendizaje.

La educación técnica se imparte en los Colegios Técnicos Profesionales del MEP. En la actualidad existen un total de 135 colegios técnicos que constituyen el 11,7% del total de colegios del país³⁰. También se ofrece educación técnica en los Institutos Profesionales de Educación Comunitaria (IPEC)³¹ y los Centros Integrados de Educación de Adultos (CINDEA)³² del mismo MEP. La oferta de especialidades técnicas ha crecido constantemente y en la actualidad incluye tres modalidades: Comercio y Servicios, con 28 especialidades; Agropecuaria, con siete especialidades, e Industrial, con 22 especialidades. Esta ampliación de la oferta busca satisfacer la demanda de distintos sectores productivos en el país.

Aquel estudiante que, después de finalizada la Educación General Básica (7°, 8°, 9°), opta por continuar sus estudios en la rama técnica, deberá cursar tres años más de formación secundaria (10°, 11° y 12°) mientras que los estudiantes de educación académica regular deberán cursar solo dos años más (10° y 11°). La educación técnica tiene un carácter exploratorio en la medida en que introduce a los estudiantes en el conocimiento y formación de labores técnicas, les orienta vocacionalmente y les ofrece una experiencia en el mercado laboral.

30 Ciento veintinueve públicos, cinco subvencionados y uno privado.

31 Los IPEC ofrecen educación a personas jóvenes y adultas, en oferta formal y no formal.

32 Los CINDEA atienden sin servicio educativo y ofrecen educación convencional y emergente. Esta segunda promueve la capacitación para el trabajo.

Cuando los estudiantes de educación técnica terminan su formación reciben, además del título de Bachillerato en Educación Media, el título de Técnico en el Nivel Medio de la especialidad cursada, que los capacita para realizar tareas en grupos de ejecución o mandos superiores.

Gobernanza

De la oferta de educación técnica participan tres actores con diferente nivel de responsabilidad en la gestión del proceso. El centro educativo se encarga de propiciar el acercamiento con las empresas que faciliten el medio para la práctica profesional y pasantías de los estudiantes para proveerles experiencias en el campo laboral de su especialidad. Las pasantías, que de manera obligatoria deben realizar los estudiantes, implican para cada uno de los colegios la necesidad concreta de establecer contactos operacionalmente funcionales con los sectores productivos de la comunidad; por otra parte, las pasantías hacen posible la concreción de la experiencia laboral de los estudiantes. Las empresas que colaboran con el proceso generalmente siguen solicitando esa participación año con año como muestra de responsabilidad social.

La participación del estudiante en la empresa como practicante, o sea, la práctica profesional o pasantía, es supervisada por la empresa y por la institución que brinda la capacitación o la formación.

Los empleadores y las cámaras de comercio son un actor fundamental para la formación técnica, al proporcionar insumos que colaboran en la determinación de la oferta educativa, las habilidades requeridas y las nuevas tendencias del sector productivo. Las principales asociaciones de empleadores consultadas para tales efectos son: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), la Cámara de Comercio, la Cámara Industrial, la Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo, la Cámara Nacional de Turismo, la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación y Cinde³³.

Diseño curricular y proceso de transición al mundo laboral

El diseño curricular de la Educación Técnica es desarrollado en la Dirección de Desarrollo Curricular del MEP. Este diseño es realizado por expertos en cada materia impartida y es validado por los distintos sectores interesados a solicitud del MEP. Los asesores curriculares tienen la labor de mantener actualizados estos diseños.

Respecto al programa curricular, para ingresar al tercer ciclo de la Educación General Básica se les brinda orientación vocacional a los estudiantes para que puedan optar por una de las especialidades brindadas en sus respectivos colegios. Para el ingreso al cuarto ciclo fueron formuladas tres guías de orientación vocacional con el objetivo de ir guiando al estudiante en la selección de un área de especialidad. La aplicación de las guías se realiza en talleres de orientación realizados en los colegios técnicos, impartidos por los docentes de orientación.

La formación técnica ofrecida refiere a las ramas de comercio y servicios, agropecuaria e industrial; cada una de ellas con múltiples especialidades. Cada plan de estudio está organizado por asignaturas y a cada asignatura le es asignado un número de lecciones semanales. El horario de la capacitación y

33 Según se establece en el Informe de Educación Técnica. MEP, 2014^a.

participación del practicante o pasante en la empresa es definida por la misma y generalmente es de ocho horas al día. La práctica profesional en la empresa es de índole curricular. La misma proporciona la oportunidad de una experiencia práctica, real, en el puesto de trabajo, para que los estudiantes adquieran habilidades mediante el uso de equipos y conocimiento de nuevas técnicas y procedimientos laborales, bajo la supervisión de profesionales de las empresas. Para los empleadores la práctica supone la posibilidad de observar las capacidades de los posibles aspirantes a puestos de trabajo estables. De esta manera, se facilita información tanto a los empleadores (sobre los potenciales trabajadores disponibles) como a los practicantes y pasantes sobre el mercado laboral.

Como se señaló recién, un aspecto fundamental del proceso de culminación de la educación técnica es la práctica vocacional de cada uno de los estudiantes. Para la realización de la práctica cada colegio vigila una serie de elementos que posibilitan el desempeño de los estudiantes, entre ellos se señalan los siguientes: elabora una base de datos actualizada de las empresas; mantiene un cuaderno de bitácora de reuniones interna y externas del día; implementa un Manual de prácticas pedagógicas fuera de la institución; supervisa la información relativa a las prácticas realizadas durante los últimos años; vigila la colocación de los estudiantes en las empresas; vigila que al estudiante se le entreguen los recursos mínimos para la realización de su práctica; sistematiza los datos referidos a la práctica profesional; recibe de parte de la empresa la nota asignada al estudiante; controla el inventario de materiales entregados al estudiante por parte de la empresa; mantiene al día la información acerca de las salidas del estudiante para asistir a la realización de su práctica.

Financiamiento

El presupuesto total para la educación es del 8% del PIB. En 2013 su ejecución llegó al 7,2% del PIB, alrededor de 3.500 millones de dólares americanos. El MEP es una de las instituciones del sector educación que recibe un mayor aporte de ese total. La educación técnica recibe aproximadamente el 30% del total de recursos para la educación secundaria y en promedio durante los últimos años, el 6,4% del total de los recursos del MEP. En 2013, según la Dirección Financiera del MEP, la inversión en educación técnica fue de 1083,14 millones de dólares. Del total de colegios técnicos del país (135), 129 reciben recursos de la Ley 7.372.

Respecto a la participación empresarial en el proceso de capacitación para el trabajo, las empresas asumen los costos relativos a los medios de trabajo para la realización de las prácticas y pasantías de las personas participantes. En los casos en los que hay un contrato laboral, asumen los costos que implica el pago por el trabajo realizado por la persona practicante o pasante.

Obligatoriedad e incentivos a las empresas

El nivel de obligatoriedad de las personas participantes en la educación técnica es el mismo que para cualquier otro estudiante de secundaria en el sistema educativo costarricense.

Es el Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad del MEP quien gestiona a nivel general las relaciones con el sector productivo; además, cada colegio técnico establece sus propias

alianzas con empresas de la comunidad³⁴ que estén dispuestas a recibir estudiantes para la realización de su práctica. De estas alianzas se encarga el Coordinador con la Empresa, que planea, coordina, organiza, dirige y supervisa a los estudiantes. Las cartas de entendimiento entre MEP y empresa se elaboran de acuerdo con el Manual para la Gestión de la Coordinación con la Empresa de MEP.

Las empresas e instituciones colaboradoras que reciben a estudiantes para la realización de las pasantías o prácticas técnicas, lo hacen en el marco de su política de responsabilidad social, desde la perspectiva de una política corporativa y también por la oportunidad de obtener recursos humanos formados.

Las empresas que remuneran el tiempo de práctica técnica, generalmente establecen un contrato con el estudiante a modo de respaldo y formalización de la relación. Si no remuneran, también pueden colaborar con el estudiante asignándole pasajes, uniforme, hospedaje o lo que consideren pertinente.

Por su parte, las empresas deben diseñar un proceso de inducción para los estudiantes y asignar una persona encargada de supervisarlos, que tendrá las siguientes responsabilidades: el puesto de trabajo a desempeñar; los objetivos asignados por la empresa; facilitar la obtención de recursos materiales; proporcionar realimentación en el proceso; atender las consultas técnicas; capacitar en el puesto.

Apoyos al beneficiario

En Costa Rica la educación pública es gratuita, por tanto la Educación Técnica como oferta del MEP, es gratuita. Los apoyos al beneficiario refieren a becas para cubrir requerimientos de los estudiantes, como alimentación y transporte, entre otros. Las becas pueden solicitarse a Fondo Nacional de Becas (FONABE) y al Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) como transferencia condicionada del Programa Avancemos. En 2013 en la educación técnica fueron entregadas 19.805 becas.

Estadísticas y evaluaciones

Los datos relativos a la educación técnica en el país indican la existencia de 135 centros educativos con esta oferta de formación y aprendizaje relacionada con empresas de las comunidades. Con una matrícula de casi 42.000 personas, que representa el 3,9% del total de la matrícula de secundaria del país, tres de cada cuatro de sus estudiantes son de zona urbana y el 80% corresponde a poblaciones de zonas de desarrollo social medio, bajo y muy bajo. El éxito de la oferta radica en la inserción laboral de poco más del 44% de la población que concluye el proceso de formación y aprendizaje³⁵.

La educación técnica presenta tasas de deserción intra-anual de 7,1%, 4,3% y 0,5% para 10°, 11°, 12°, respectivamente, en educación técnica diurna, y de 35,7%, 13,3 y 6,3%, respectivamente, para la educación técnica nocturna, lo cual muestra el problema de logro para la población que asiste sobre todo a centros de educación nocturna.

La relación entre matrícula inicial por niveles y la cantidad de graduados muestra una aprobación de alrededor del 60% en el doceavo grado.

34 Como ejemplo de estas vinculaciones, el Colegio técnico profesional de Heredia cuenta con cien empresas cooperantes para la realización de las prácticas de sus estudiantes en todas las áreas de especialidad.

35 Según establece el informe de Educación Técnica, MEP, 2014a.

Programa Empléate (Tercera experiencia innovadora virtuosa de Costa Rica)

Descripción del programa, su marco normativo y su adscripción institucional

Empléate es un programa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en alianza con otras organizaciones públicas y privadas, por tanto le cubija el Código de Trabajo, el Código Niñez y Adolescencia y el Reglamento para la Contratación laboral y condiciones de salud ocupacional para adolescentes.

Empléate es una modalidad de capacitación del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), programa social de Gobierno, ejecutado por el Departamento de Generación de Empleo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según el Convenio de Cooperación y Aporte Financiero entre la Dirección Nacional de Empleo y la DESAF.

En el año 2011 se da forma al programa Empléate como una iniciativa política. Posteriormente se articulan recursos financieros y humanos para generarlo como un programa en constante evolución. En su preparación participaron distintos actores gubernamentales y no gubernamentales como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración del Fondo para el Logro de los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas-España, el Instituto Nacional de Aprendizaje y la OIT. Empléate inició labores en el año 2012. La actual administración de gobierno ha posicionado este programa como de interés prioritario y pretende darle un mayor impulso³⁶.

Esta modalidad de capacitación, según este convenio, para el período presupuestario 2013, consiste el *“Auxilio económico temporal para jóvenes ubicados en el rango de edad entre los 17 y los 24 años, con énfasis en los sectores más vulnerables, para que participen en procesos de capacitación orientados a mejorar su empleabilidad. El monto del subsidio es de ₡200.000.00 mensual en el caso que tenga que cubrir la totalidad de la inversión del programa de formación, para centros de formación privada, y ₡100.000.00 en el caso que no requiera cubrir la inversión, para los casos del INA. El número de subsidios a otorgar por persona va a depender de los módulos que se definan e implementen”*.

El programa busca orientar la capacitación de personas hacia aquellas áreas del mercado laboral con posibilidades de contratación de nuevos trabajadores. Para determinar las áreas de generación de empleo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recurre a la Agencia de Inversión Costarricense (CINDE) y al Observatorio Laboral de la Universidad Nacional. En este sentido se realiza una labor de orientación en intermediación laboral que busca asegurar en lo posible la empleabilidad de las personas del programa y suplir las necesidades de las empresas nacionales interesadas en contratar personas de Empléate.

Empléate cuenta con una página en internet: <http://www.empleate.cr/>

El objetivo general del programa Empléate es *“Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral”* (MTSS, 2014). Sus objetivos específicos son: *“Determinar la demanda ocupacional insatisfecha a partir de alianzas con el sector empresarial; Brindar servicios de información de calidad dirigidos al sector de la población meta, para orientar un proyecto de desarrollo laboral en consideración con las tendencias del mercado laboral; Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante procesos de capacitación*

36 Según figura en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018. Empleo y Seguridad Social. Gobierno de Costa Rica. La meta para 2015-2018 es de 35.926 personas. 2015: 8.336; 2016: 8.752; 2017: 9.189; 2018: 9.649.

dirigida (técnica y capacitación para el trabajo), así como del desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral, como tolerancia a la frustración, motivación, valores, trabajo en equipo, entre otras; Desarrollar acciones de intermediación laboral enfocadas en la inserción laboral de la población atendida, con previo conocimiento de la demanda ocupacional insatisfecha; Establecer mecanismos efectivos para la divulgación, monitoreo y evaluación de la estrategia; Promover servicios integrales de empleo mediante el concurso de los gobiernos locales, Organizaciones No Gubernamentales, organismos internacionales y la sociedad civil en general; Establecer alianzas público privadas estratégicas en un marco de Responsabilidad Social con el sector productivo del país” (MTSS, 2014).

Empléate es concebido como un programa en evolución, que motiva a la persona joven a adquirir herramientas y habilidades que mejoren su empleabilidad.

La población objetivo del Programa Empléate la constituyen personas entre los 17 y 24 años de edad, costarricenses, que no estudian ni trabajan porque no tienen posibilidades de hacerlo por falta de oportunidades y/o recursos. Sin embargo, la población objetivo puede comprender también personas con acceso a procesos de educación no formal o informal. Esta población se caracteriza además porque generalmente puede acceder a trabajos de carácter informal, ocasional o por zafras y/o estar en condición de subempleo; y ser personas de bajos recursos según la metodología de la línea de pobreza. En la actualidad uno de los retos que enfrenta el programa lo constituye ampliar la cobertura a personas extranjeras.

La población objetivo recién señalada está comprendida por:

- Desertores del sistema educativo formal sin Enseñanza General Básica completa
- Graduados de educación secundaria o Bachillerato (Ni-Ni Bachiller)
- Rezagados: personas adultas mayores de 18 años sin Bachillerato
- Personas entre 17 y 35 años de edad con alguna discapacidad, además de las características iniciales del perfil de beneficiario.

Gobernanza

Empléate se enmarca en una red de participación público-privada en la cual es la estrategia de alianza entre ambos sectores lo que provee oportunidad de éxito al programa. Por una parte, el MTSS y Empléate se aseguran de promover capacidades que son necesarias en el mercado laboral, y por otra buscan en el sector privado oportunidades de inserción laboral para sus beneficiarios aprovechando el compromiso social de las empresas aliadas. Así también, favorecen a personas jóvenes para mejorar su empleabilidad.

La relación de Empléate con las municipalidades es también una de las fortalezas del programa. Las ventanillas de atención instaladas en aquellas municipalidades cuya comunidad puede ofrecer algún tipo de inserción laboral, posibilitan el acceso de personas de las comunidades que no necesariamente tienen acceso a internet, o no tendrían la posibilidad de visitar oficinas centrales.

Tanto para la ejecución del programa como para la posible inserción de los beneficiarios cuando estos han alcanzado su capacitación y mejorado su nivel de empleabilidad, Empléate ha logrado alianzas con diversas empresas de diferentes rubros.

Además, Empléate tiene relación con una serie de entes formadores encargados de la formación y preparación de personas para el mundo laboral (con centros de formación aliados al Programa Empléate, que en el año 2014 fueron 29).

Diseño curricular y proceso de transición hacia el mundo del trabajo

El proceso que va de la identificación de un beneficiario del programa, hasta su inserción en un puesto laboral en una empresa, es un camino que estratégicamente está trazado por criterios puntuales de selección de beneficiarios, alianzas con empresas capacitadoras que se adscriban a los particulares requerimientos del programa y su población objetivo, y alianzas con empresas contratantes de personas capacitadas mediante el programa. Es esta cadena de eslabones la que hace posible el éxito de la propuesta.

La oferta de Empléate se enmarca en la Estrategia Público-Privada de Promoción del Empleo para Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad 2011-2014, emitida por el MTSS, el Instituto Nacional de Aprendizaje y la OIT. Su oferta está comprendida por:

- **Oferta 1. Avancemos Más**

Es una oferta para jóvenes con bachillerato o alguna capacitación en tecnologías de la información y comunicación. Busca dar oportunidades de capacitación hasta el nivel de Diplomado y Técnico Especializado en Tecnologías de la Información y la Comunicación, con dos años de carrera. Además, brinda aprendizaje del idioma inglés.

Surge en el marco de las becas post secundaria otorgadas por el Fondo Nacional de Becas desde 2008, con el apoyo de la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación.

- **Oferta 2. Por Mí**

La oferta se dirige a personas jóvenes con primaria completa y secundaria incompleta.

Para las personas con primaria completa y con otros grados menores a 9º, se ofrece capacitación en oficios como soldadura, mecánica y electrónica. Para aquellas personas que tienen el 9º o la Enseñanza General Básica aprobada, se ofrece capacitación en las áreas de comercio y servicios.

- **Oferta 3. Empléate Inclusivo**

Empléate Inclusivo modifica su oferta de forma tal de lograr abarcar a personas con discapacidad de entre 17 y 35 años.

Cuadro 47 – Oferta de Empléate según tipo de capacitación, duración y selección de beneficiarios

	Avancemos Más	Por Mí		Empléate Inclusivo
Población	Bachilleres	Con 6° (+7°-8°)	Con 9° aprobado(+ 10°)	17-35 años con discapacidad
Capacitación	TIC Inglés	Soldadura, mecánica y electrónica	Comercio y servicios	
Duración	Dos años	Un año	Un año	
Quién selecciona a la persona beneficiaria	Empléate y FONABE, DESAF	Empléate y Fondo Nacional de Becas	Empléate y Fondo Nacional de Becas	
Quién capacita	INA	INA MEP Otras instituciones	INA MEP Otras instituciones	

Fuente. Elaboración propia con datos de Empléate.

Las particularidades de la formación y el aprendizaje de calidad del programa Empléate se centran en las habilidades blandas.

Empléate es un programa que funciona mediante alianzas con centros de capacitación. Mediante una carta de entendimiento, coordinación y cooperación, se establece la forma de participación de las partes en el proceso de capacitación de las personas beneficiarias. Empléate no incluye personas sin educación primaria concluida, porque la oferta requiere que el proceso básico de alfabetización esté completo de acuerdo con todas aquellas capacidades que brinda dicho nivel.

La formación y/o capacitación que brindan los centros de estudios a las personas beneficiarias tiene la particularidad de incluir dos componentes básicos: habilidades duras (las que incluyen los conocimientos técnicos y formales según la especialidad de la capacitación para los futuros puestos de trabajo), y habilidades blandas (que abarcan las capacidades que permiten a la persona establecer interacción con otras personas de manera efectiva. Son capacidades de tipo social como trabajar en equipo, buscar y mantener una adecuada presentación personal, mostrar tolerancia, respeto y la capacidad para seguir reglas y para enfrentar conflictos, y tener disciplina laboral).

Es con el componente de habilidades blandas con el cual Empléate busca asegurar la verdadera empleabilidad de las personas que transitan por el programa, ya que en ellas radica parte fundamental de las capacidades para obtener un empleo y sobre todo para sostenerlo. Es decir que el énfasis de la formación ofrecido por Empléate, no solo se recarga en la noción del “saber” y “saber hacer” sino que incluye el “ser” como componente básico de la formación y que es precisamente el que prepara a las personas para hacer frente a la convivencia social que implica el mundo del trabajo.

El programa realiza intermediación con empresas aliadas con la finalidad de facilitar la contratación de la población capacitada.

Financiamiento

Empléate es financiado con recursos del MTSS provenientes de la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF), el PRONAE y el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAPYME) y recursos del INA.

La propuesta de acción 2011–2014 ha contado con la asignación de 20.000 millones de colones.

Obligatoriedad e incentivos a participantes

Las personas beneficiarias de Empléate tienen la obligación de cumplir con las capacitaciones en aquellos centros de educación elegidos para ese objetivo. Recibirán el dinero para el pago del curso de capacitación de parte del programa al final de cada mes y deberán cancelar el pago del curso cada mes.

Apoyos al beneficiario

La persona beneficiaria de Empléate accede a los siguientes servicios: orientación vocacional; oferta de capacitación y mejoramiento de su empleabilidad; un subsidio de 200.000 colones al mes para que realice el pago de los cursos recibidos y de otros gastos como transporte y alimentación; atención y mediación para el mejoramiento de sus habilidades blandas; intermediación con el mercado laboral para su colocación.

Estadísticas y evaluaciones

El informe presentado por la Dirección Nacional de Empleo sobre el Programa Empléate de diciembre de 2014 indica que para ese año el programa había atendido a 3.623 personas.

La atención en ventanillas de enero a noviembre fue de 477 personas, y el total de personas informadas y orientadas en Retos Empléate y Ferias de Empleo fue de 10.500 personas.

Al menos 28 empresas del programa han contratado personal proveniente del mismo. En 2014 se lograron 145 inclusiones en empleos proporcionados por diferentes empresas.

El informe de la Dirección General de Auditoría del MTSS³⁷ puntualiza que el programa tiene problemas relacionados con el control interno, tales como:

- La presentación inoportuna del Plan PRONAE ante la DESAF.
- *“El Objetivo de EMPLEATE, así como el Perfil del beneficiario indicado en el Convenio de Cooperación, en forma implícita hace referencia a la Modalidad “Por Mí”, por cuanto los beneficiarios no necesitan secundaria completa, y omite “Avancemos Más”, población beneficiaria que requiere los estudios secundarios aprobados, según el documento Estrategia Público-Privada de Promoción del Empleo para Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad 2011-2014.*
- El hecho de que *“la Dirección Nacional de Empleo, responsable de la ejecución del Programa, nunca ha presentado ni solicitado a la DESAF, separar y subdividir la modalidad EMPLÉATE, en el Plan Anual*

37 Según señala el Informe de Evaluación Control Interno. Estudio “Modalidad Capacitación Empléate”, Programa Nacional de Empleo. Informe AU-IF-FOD-CI-00014-2014. Dirección General de Auditoría, Departamento de Auditoría DESAF – FODESAF.

Operativo del Programa... La omisión de las Modalidades de atención en el Convenio de Cooperación debilita el marco normativo, provocando falta de claridad en lineamientos de ejecución, condición que afecta el control, análisis y verificaciones posteriores, por cuanto cada Modalidad tiene sus propios requisitos.

- *La ausencia de documentación fuente y comprobantes de referencia impide verificar datos registrados en el instrumento que identifica a los beneficiarios, en cuanto a información sociolaboral y requisitos que deben reunir para optar por el beneficio, según el criterio establecido en la Ley 8.783 y su Reglamento”.*
- Problemas en la fidelidad de la información recabada sobre las personas beneficiarias.
- Falta de control sobre la condición económica real de los beneficiarios.
- Filtraciones al programa en términos de sobre edad de algunos beneficiarios mayores de 24 años.
- La desatención de normas para la tutela adecuada de la información relativa a las personas beneficiarias por desconocimiento, descuido u olvido, que debilitan el programa y generan desinformación.

Programa Emprendimientos y Promoción Laboral (EPL) (Cuarta experiencia innovadora virtuosa de Costa Rica)

Descripción del programa, marco normativo y adscripción institucional

El programa de Emprendimientos y Promoción Laboral (EPL), desarrollado por la Municipalidad del cantón de Belén en la provincia de Heredia, surgió como una respuesta a la necesidad de empleo de las personas de la comunidad. Fue la primera bolsa de empleo del país organizada en el año 2000, cuando fue abierta y la municipalidad firmó un acuerdo con el MTSS para desarrollar el proyecto con su apoyo. En el año 2005 el programa pasó de prestar servicios de intermediación laboral, a brindar servicios a pequeñas y medianas empresas.

Se articula en tres ejes. El primero es el de intermediación para el trabajo destinado a desempleados, subempleados y empleadores de la comunidad. El segundo eje es el de capacitación a los oferentes de trabajo, y el tercero es el de apoyo a emprendedores de pequeñas y medianas empresas.

El objetivo del programa es *“contribuir al desarrollo local del cantón de Belén fomentando las oportunidades de trabajo, capacitación y apoyo a la creación y desarrollo de procesos productivos en la comunidad”.*

El programa brinda tres tipos de servicios:

- **Intermediación de empleo** para promover la búsqueda de fuentes de empleo para las personas desempleadas y para las empresas que requieren candidatos con perfiles específicos.
- **Coordinación de capacitaciones socio laborales y de actualización según los requerimientos del mercado laboral.** La capacitación está dirigida a la comunidad y a colaboradores del Cantón y enlaza servicios de instituciones públicas dedicadas a la formación para el mercado laboral. Los profesores son financiados por el INA y los cursos son gratuitos para

las personas de la comunidad. Trabajan además sobre el empleo inclusivo para personas con discapacidad y están directamente relacionados con el MTSS y su programa Empléate.

- **Apoyo y asesoría para emprendimientos, micro y pequeñas empresas** ubicadas en el cantón de Belén.

Gobernanza

Una de las principales características de la Municipalidad de Belén es su alto grado de legitimidad política alcanzada por la buena calidad de servicios que presta a su comunidad. La relación comunidad, empresas y municipalidad de Belén es el marco en el cual funciona el Programa Empléate y Promoción Laboral (EPL).

Diseño curricular

Los cursos de capacitación ofrecidos por la Municipalidad de Belén son solicitados al INA de modo tal que el diseño curricular es el descrito en el apartado referido a esa institución.

Financiamiento

El programa forma parte del presupuesto de la municipalidad de Belén. La municipalidad aporta en recursos humanos dos personas, una coordinadora y una asistente.

Obligatoriedad para las empresas

No existe obligación para las empresas de participar en el proyecto. Sin embargo, la municipalidad de Belén motiva a la comunidad a la búsqueda del equilibrio en el mercado laboral como una forma de fortalecer el desarrollo general del cantón.

Apoyos al beneficiario

Los beneficios a los que acceden los beneficiarios son: la disposición de la plataforma de intermediación para el empleo gratuita y los cursos de capacitación gratuitos.

Estadísticas y evaluaciones

El programa recibe al menos veinte solicitudes semanales por puestos de trabajo. Los resultados conocidos son de al menos cien personas insertadas cada año, de las cuales se conoce sobre su contratación, no obstante la municipalidad calcula que las personas que ingresaron al mercado laboral representan el doble de esa cifra. El problema para conocer con exactitud el resultado radica en que hay una muy escasa cultura de retroalimentación de parte de las personas cuando ya han conseguido empleo, y no envían información acerca de eso.

5.6 Jamaica

Dos experiencias exitosas en Jamaica son la Oportunidad de capacitación para quienes dejan la Escuela (SLTOP) - The School Leavers Training Opportunity (SLTOP) y el programa de Aprendizaje Registrado (RAP) - The Registered Apprenticeship Programme (RAP).

Programa de Oportunidades de Formación para personas que abandonaron la escuela (SLTOP)

Es ofrecido por HEART/NTA y está diseñado como un programa de ayuda para la transición de la escuela al mundo laboral, para personas que abandonaron recientemente la escuela.

Los solicitantes deben tener entre 17 y 23 años.

Diseño curricular

Los alumnos trabajan con una organización durante un máximo de un año, cuando se les anima a sumergirse completamente en las operaciones diarias de la organización. Un oficial aporta material de orientación para ayudar a los alumnos a adaptarse al entorno de trabajo. Los alumnos son referidos para entrevistas en empresas con un interés en el área de habilidad seleccionada. Durante el entrenamiento, el oficial de seguimiento está en contacto con la empresa cada seis u ocho semanas para evaluar la experiencia del aprendiz.

A los alumnos se les asigna un supervisor en su lugar de trabajo, que actúa como entrenador y evalúa el desempeño en el trabajo.

Programa de Aprendizaje Registrado HEART-HEART Registered Apprenticeship Programme (RAP)

En diciembre de 2013, el Ministerio de Educación, en colaboración con el Ministerio de Industria, Inversión y Comercio, anunció que iba a reactivar el programa de aprendizaje bajo una nueva nomenclatura, el Programa de Aprendizaje Registrado (RAP). RAP tiene la intención de ser un programa estructurado, basado en competencias, con normativa establecida, con un enfoque flexible e inclusivo para la formación en el puesto de trabajo, diseñado para preparar a las personas para ocupaciones calificadas y carreras. RAP se rige por el Marco Nacional de Cualificaciones e insertará a los aprendices en las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Los alumnos permanecerán en el programa durante aproximadamente cuatro años.

Con base en las necesidades del mercado de trabajo, el programa se centrará en la inserción de 500 aprendices en los siguientes sectores: Agricultura; Fabricación; Minería y canteras; Construcción; Industrias Creativas; Deportes; Información y tecnología de las comunicaciones; Servicios y Turismo.

En un proyecto piloto iniciado en setiembre de 2014, 63 alumnos fueron insertados en una serie de organizaciones. Para octubre de 2015, está programado el inicio de un proyecto piloto de un modelo basado en la Escuela de Aprendizaje, con 100 estudiantes. La Junta de Aprendizaje aprobó un presupuesto de USD 860.000 para facilitar la capacitación de 500 aprendices de la siguiente manera:

Cuadro 48 – Desglose de los estudiantes para el RAP, año 2015

Nivel de Aprendizaje	No.
Graduado	200
Avanzado	150
Intermedio	100
Inicial	50
TOTAL	500

Los potenciales aprendices deben cumplir los mismos requisitos exigidos para la entrada en el sistema de formación profesional en general. Además, deben llevar a cabo una evaluación diagnóstica y tener derecho legal para trabajar como trabajador totalmente calificado una vez que cumplan los requisitos para la certificación.

Existirá un contrato de aprendizaje que establece una relación entre el empleador y el aprendiz, estableciendo las obligaciones de cada parte. Además, existirá un modelo de tutoría que permitirá el desarrollo de habilidades en el lugar de trabajo (aprender haciendo), con un calificado supervisor empleado de la compañía, que enseñará y supervisará al aprendiz.

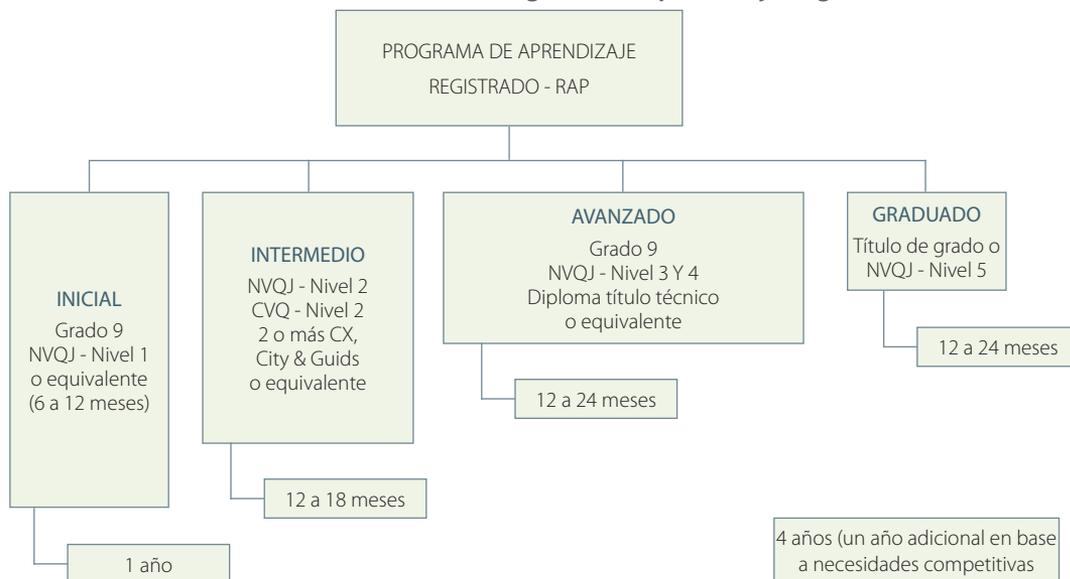
Diseño curricular de RAP

El aprendiz se alternará entre períodos de trabajo “en el puesto de trabajo” (hasta el 80% del tiempo) y períodos de instrucción “en su clase” (hasta el 20% del tiempo). Una vez que se han cumplido los requisitos en el puesto de trabajo y en su clase (en cualquier lugar de uno a tres años o más, dependiendo del comercio), el aprendiz podrá: tomar una evaluación sumativa, junto con las evaluaciones continuas en curso para la certificación NVQ–J; tener el derecho legal para trabajar como un trabajador totalmente calificado habiendo sido considerado competente en todas las unidades; aprender habilidades a través de trabajos prácticos y la formación en el puesto de trabajo.

Durante el período de formación, los empleadores deben inculcar la ética del trabajo, como son las buenas prácticas de trabajo, y las actitudes laborales positivas. Además, el empleador garantiza que se cumplió con los niveles de formación estipulados.

La siguiente figura describe la estructura del programa con plazos esperados:

Cuadro 49 – Estructura del Programa de Aprendizaje Registrado



Hay cuatro niveles de formación en el caso del RAP:

- Entrada: 6-12 meses, obteniendo el Nivel 1 Certificación
- Intermedio: 12-18 meses, obteniendo el Nivel 2 Certificación
- Avanzado: 12-24 meses obteniendo un diploma asociado al Nivel 3 y 4 de Certificación
- Graduados: 12-24 meses, obteniendo una licenciatura de NVQ - J - Nivel 4 de Certificación

Se espera que las MiPyMEs participantes puedan proveer puestos permanentes para los graduados.

Apoyos al beneficiario

HEART/NTA paga actualmente a cada aprendiz hasta USD 220 al mes.

Otras experiencias virtuosas son los programas nacionales de servicio juvenil (National Youth Service Programmes), en particular, el Programa Hoja de Ruta de la Juventud hacia el Éxito (The Youth Road Map), y Experiencia Laboral para Graduados (Graduate Work Experience), y Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo (Youth Upliftment Through Employment-YUTE).

Programa Hoja de Ruta de la Juventud hacia el Éxito (Youth Road Map to Success)

El NYS ofrece un conjunto completo de herramientas de orientación que se pueden presentar en un ambiente de clase, apoyado con instalaciones de apoyo en línea. El kit incluye la creación del curriculum vitae, herramientas de autoevaluación, aplicaciones relevantes y enlaces a bases de datos adecuadas de “cómo hacer” y otros documentos de auto desarrollo. Las herramientas son seguidas y controladas por el personal de NYS.

Programa de Experiencia de Trabajo para Graduados (Graduate Work Experience Programme)

Este programa fue desarrollado para proporcionar una valiosa experiencia laboral para titulados superiores de hasta 24 años de edad. Es una respuesta a las dificultades de los graduados para encontrar trabajo cuando no cuentan con experiencia laboral.

Los participantes se insertan en un puesto de trabajo durante un máximo de seis meses, período durante el cual el NYS brinda un pago para ayudar con sus gastos. El 25% de los puestos de trabajo son para jóvenes con discapacidad. El NYS colabora con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la aplicación de este programa.

Mejora de las Condiciones de los Jóvenes a través del Empleo – Youth Upliftment through Employment (YUTE)

Este programa es coordinado por otra coalición jamaicana dirigida por el sector privado. Aprovecha los recursos a través de alianzas multisectoriales (sector público y privado, los actores sociales y la sociedad civil) como la Organización del Sector Privado de Jamaica (PSOJ), el Instituto de Planificación de Jamaica (PIOJ) y otras agencias gubernamentales, para maximizar las iniciativas de formación existentes y previstas.

YUTE es un programa integral diseñado para capacitar a los jóvenes en las comunidades orientado a la mejora de su empleabilidad a través de la tutoría y de la mejora de cualificaciones, a proporcionar oportunidades de empleo remunerado, y experiencia de trabajo en empleos reales.

La fase 1 se extendió desde enero de 2011 hasta junio de 2013 y afectó a 2.200 jóvenes en ocho comunidades de Kingston.

Diseño curricular

YUTE busca aumentar las posibilidades de empleabilidad de los jóvenes en las comunidades con problemas. Para lograr esta hazaña el programa (Figura 5) se divide en tres corrientes como se indica a continuación:

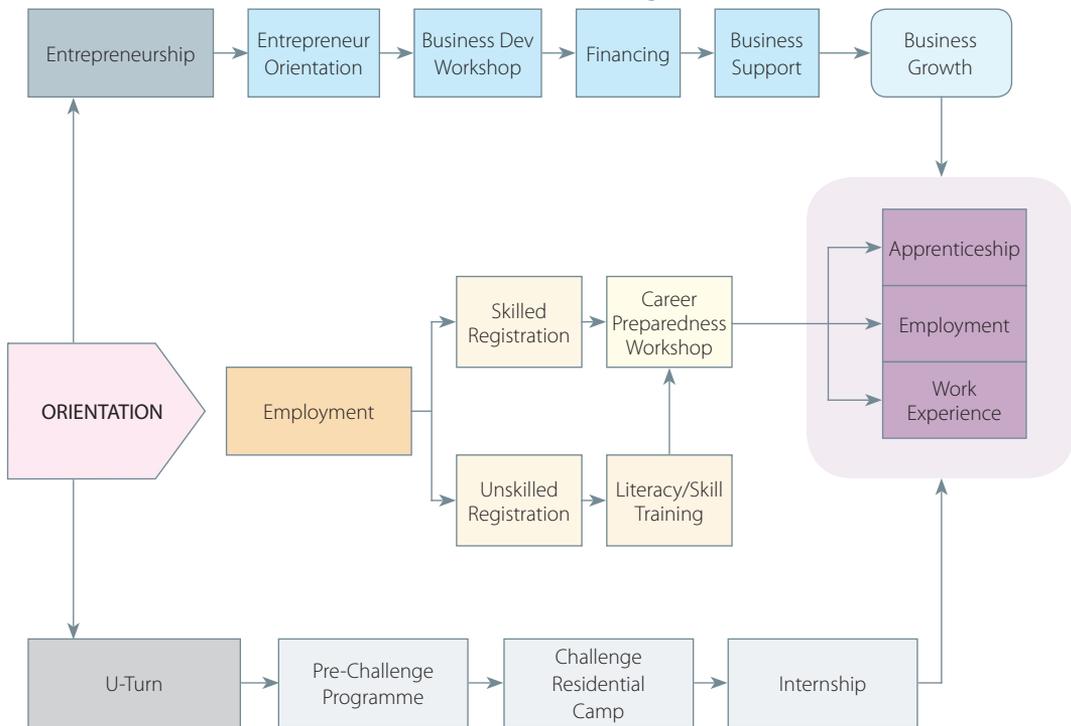
- YUTE Empleo (YUTE Employment)- Oportunidad para obtener una valiosa experiencia laboral (empleos y pasantías a tiempo completo);

- YUTE Empresariado (YUTE Entrepreneurship)- Oportunidad para iniciar o desarrollar su propio negocio;
- YUTE U- Turn- Oportunidad de dar un vuelco y de desarrollar ciertas habilidades para la vida y disciplinas al obtener capacitación.

El programa es apoyado por tutorías activas para los 2.200 jóvenes.

Durante la fase 2, el programa se ampliará para capacitar 100 jóvenes en situación de riesgo, también se ampliará la duración a 18 meses, y se mejorará el apoyo de asesoramiento proporcionado a los participantes. El programa incluirá “pre-habilidades”, la alfabetización y la formación aritmética elemental para 50 participantes que se inscriban, pero que carezcan de los requisitos mínimos exigidos por el HEART Trust/NTA; y oportunidades para un máximo de 10 participantes que reciben capacitación en técnicas de construcción a nivel II del HEART.

Cuadro 50 – Estructura del Programa YUTE



Estadísticas

Durante la Fase 1, YUTE atendió a más de 2.600 participantes con formación, asesoramiento y/o oportunidades de inserción laboral; proporcionó oportunidades de empleo a 850 participantes; 514

participantes recibieron capacitación en pre-habilidades; 383 participantes recibieron capacitación en habilidades; 470 participantes recibieron formación empresarial y 80 participantes (jóvenes en riesgo) reciben intervención social intensiva en el programa U-Turn.

YUTE como programa innovador. YUTE se considera innovador porque “cierra un círculo”. La mayoría de las iniciativas de transición se centran en la formación, pero no dan a los participantes una solución a largo plazo. “Cerrar el círculo” para la iniciativa empresarial de YUTE implica la provisión de la experiencia de aprendizaje, la experiencia de la incubadora, el acceso a la financiación, y el apoyo constante del negocio para un período de dos años.

5.7 México

En el caso concreto de la educación técnica en México, se reconocen importantes esfuerzos para afrontar los desafíos que esta conlleva, considerando el papel central que desempeña en términos de equidad al ofrecer alternativas de aprendizaje para alumnos en riesgo de deserción escolar, que por sus condiciones socioeconómicas tienen urgencia de insertarse al mercado laboral.

Existen diversas iniciativas gubernamentales, como la Reforma Integral de la Educación Media Superior y las reformas en sus diferentes subsistemas, como el Bachillerato Tecnológico, el propio CONALEP o el Bachillerato General, que han incorporado un mayor porcentaje de componentes de formación profesional en su estructura curricular; la educación técnica se ha ido integrando en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, a través del Marco Curricular Común y de las reformas específicas realizadas en las estructuras curriculares de estos modelos educativos.

Asimismo, existen buenos ejemplos de iniciativas de colaboración entre el sector educativo y el sector empresarial que han ido surgiendo en los últimos años y que bien pueden considerarse como prácticas innovadoras, de las cuales se han seleccionado algunas para ser analizadas en este estudio.

Experiencias innovadoras y casos de éxito en el caso mexicano

Programa de Apoyo a la Capacitación y Empleo (PACE)

Descripción del Programa y adscripción institucional

El PACE es un programa de la STPS –y del Servicio Nacional de Empleo (SNE)- cofinanciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Tiene dos componentes: el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) y el Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC). En el primero se encuentra el subprograma BÉCATE.

Uno de los retos más persistentes de México ha sido la incapacidad para crear un número suficiente de puestos de trabajo de calidad para su población en edad de trabajar, que se encuentra en crecimiento (BID, 2012). A su vez, el 60% de la clase trabajadora se ubica en la informalidad, por lo que la capacitación y la asistencia en la obtención del empleo resultan cruciales.

Desde 2002, el Programa de Apoyo a la Capacitación y Empleo (PACE) ha adoptado un enfoque global para hacer frente a este problema. Fue en el Plan Nacional de Desarrollo de México para 2007-2012 que

se hizo un llamado para “estimular el crecimiento de una economía competitiva que crea puestos de trabajo”.

El programa proporciona becas de capacitación para el trabajo y apoya a personas para que consigan un puesto en el mercado laboral. De igual manera, brinda apoyo a las personas que buscan información acerca de vacantes, o bien sobre capacitación en el portal del empleo del gobierno federal (BID, 2014); y es de alcance nacional.

El Sistema Nacional de Empleo (SNE) ha creado distintos servicios como: asesoramiento presencial, talleres, ferias de empleo virtuales y reales, y una página web de búsqueda de empleo. El PACE potenció la formación en el puesto de trabajo priorizando los sectores económicos y las zonas geográficas más dinámicas, con el fin de mejorar las tasas de colocación, así como la obtención de salarios más altos y mejores beneficios. Además, apoya el autoempleo.

Los dos componentes del programa (PAE y PAC) se realizan en tres niveles:

- i. Federal: la coordinación y administración del PAC está a cargo de la Dirección General de Capacitación adscrita a la STPS.
- ii. Estatal: los gobiernos se responsabilizan de la planeación, ejecución y supervisión de los recursos.
- iii. Local: las Oficinas Promotoras de Capacitación (OPC) realizan la intermediación o facilitan el acceso de las empresas a los servicios de capacitación³⁸.

Financiamiento

El BID apoya desde 2003 a la STPS de México con este programa en la implementación de mecanismos que permitan fortalecer el impulso a la generación de empleos de calidad en el país.

Estadísticas y evaluaciones

Es importante señalar que los participantes del PACE se han convertido en personas más empleables, en primer lugar porque con una capacitación *in house* los empleadores tienen mayor certeza del perfil de los jóvenes, de su capacidad y potencial. A su vez, los jóvenes obtienen mejores salarios y condiciones laborales, así como la experiencia que en muchas ocasiones es un requisito que limita su contratación si no cuentan con ella; en este caso en lugar de los dos años de experiencia requerida, hay empresas que contratan a las personas jóvenes después de su capacitación de tres meses.

La cobertura para los jóvenes es de 400.000 plazas, que aunque para el número de egresados en el país parece menor, está teniendo resultados desde hace ya varios años, con fuerte apoyo de los gobiernos federal y estatales, así como empresarios y trabajadores.

38 Estos se denominan agentes vinculados, y realizan la intermediación o facilitan el acceso de las empresas a los servicios de capacitación.

Algunos resultados:

- El número de solicitudes de empleo recibidas por la bolsa de trabajo y el portal de empleo se ha multiplicado desde sus comienzos por cinco, pasando de 600.000 a más de tres millones anuales.
- En 10 años (2003-2013): 3.670.000 trabajadores obtuvieron empleo.
- Se han ofrecido más de 700 mil becas de formación en el trabajo. Tan solo en 2010 y 2011 otorgó 446.000 becas para la formación en el puesto de trabajo.
- 1,5 millones de trabajadores buscaron información sobre capacitación o puestos de trabajo.
- Ha ayudado a obtener un empleo a 1,5 millones de personas y ha brindado ayuda a otros 7 millones que han buscado en el sitio de empleo público para obtener información sobre puestos de trabajo o de formación; encuestas financiadas para monitorear y evaluar el impacto real del programa.
- Vale destacar que este programa fue reconocido con el Premio al Impacto en el Desarrollo (2013).
- En términos de evaluación, la STPS y el BID, dentro del primer trimestre de cada año calendario, realizan reuniones anuales de seguimiento y evaluación del programa, con el objetivo de revisar el cumplimiento de los objetivos, metas establecidas y su ejecución en general.
- 9 de cada 10 empresas se manifiestan a favor de la permanencia del programa.

Programa de Apoyo al Empleo (PAE) y subprograma BÉCATE

Descripción del Programa y adscripción institucional

Por su parte, el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) opera a través de cuatro subprogramas, los cuales están sujetos a las Reglas de Operación, en virtud de que a los beneficiarios se les otorgan apoyos económicos y/o en especie con recursos públicos federales. Dichos subprogramas son: Bécate, Fomento al Autoempleo, Movilidad Laboral y Repatriados Trabajando.

De manera particular se menciona el programa BÉCATE, que incluye la atención a población en desventaja que se encuentra en búsqueda de empleo, siendo una de ellas: *“Jóvenes entre los 16 y 30 años, quienes constituyen casi una tercera parte de la población del país, con el propósito de fortalecer sus oportunidades laborales y que adquieran experiencia laboral, para facilitar su incorporación a un empleo formal”*³⁹.

Anteriormente tenía como destinatarios a personas desempleadas o en condiciones de subempleo. *“Después de los servicios de intermediación que ofrece la STPS, este es el programa de mayor alcance en cuanto a personas atendidas. Si bien no está enfocado en los jóvenes, estos representan el 60% de las*

39 ACUERDO mediante el cual se establecen las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo. DOF publicado el 20 de diciembre de 2013.

personas atendidas” (OIT, 2007). Actualmente se encuentra claramente señalada su población objetivo: buscadores de empleo de 16 años o más, que requieren adquirir o reconvertir sus competencias o habilidades laborales para facilitar su colocación en un puesto de trabajo o el desarrollo de una actividad por cuenta propia (DOF, 2013).

Diseño curricular de BÉCATE

BÉCATE se implementa a través de las siguientes cuatro modalidades de capacitación:

(i) Capacitación Mixta

Son cursos esencialmente prácticos y orientados a la adquisición, fortalecimiento o reconversión de habilidades laborales de los buscadores de empleo, que les permitan favorecer su colocación en un puesto de trabajo. Se imparten a petición de empleadores que requieren personal capacitado en una ocupación, actividad o puesto específico y que están dispuestos a facilitar sus instalaciones para que en ellas se lleve a cabo la capacitación.

(ii) Capacitación en la Práctica Laboral

Es un modelo de aprendizaje que se desarrolla en la práctica laboral, directamente en el proceso productivo de los centros de trabajo; facilita la colocación de los buscadores de empleo que requieren adquirir o fortalecer competencias laborales.

(iii) Capacitación para el Autoempleo

La capacitación está orientada a la adquisición o fortalecimiento de habilidades laborales de los buscadores de empleo que no logran vincularse a un puesto de trabajo subordinado y deseen desarrollar una actividad productiva por cuenta propia. Se imparte en instituciones de capacitación que cuenten con la infraestructura necesaria.

(iv) Vales de Capacitación

Son cursos de capacitación para buscadores de empleo que requieren actualizar, mejorar y/o reconvertir sus competencias, habilidades y/o destrezas laborales con la finalidad de incrementar sus posibilidades de contratación debido a que enfrentan dificultades para colocarse en un empleo. Los cursos se imparten en instituciones educativas.

Apoyos al beneficiario del programa BÉCATE

Los apoyos que se otorgan en este subprograma consisten en un apoyo económico al solicitante del empleo seleccionado (beca de capacitación), cuyo monto varía entre uno y tres salarios mínimos diarios de la zona económica donde se imparta la capacitación, multiplicado por cada día que asista al curso, de acuerdo a la modalidad del subprograma y a la duración del curso al que se ha inscrito, que puede ser de uno a tres meses conforme se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 51 - Modalidades programa BÉCATE

Tipo y monto del apoyo	Modalidades			
	Capacitación Mixta	Capacitación en la Práctica Laboral	Capacitación para el Autoempleo	Vales de Capacitación
Beca de capacitación Se entrega de forma mensual, según la duración del curso, siempre y cuando no sea dado de baja del curso (ver 3.5.4.3. Sanciones, de las presentes Reglas).	1 a 3 salarios mínimos. De conformidad con el convenio de capacitación que se suscriba (<i>Convenio de capacitación con el empleador</i>) 1/2/ A cargo del PAE	1 a 3 salarios mínimos. De conformidad con la especialidad de capacitación del curso 1/ A cargo del PAE	1 a 2 salarios mínimos. De conformidad con la especialidad de capacitación del curso 1/ A cargo del PAE	1 a 3 salarios mínimos. De conformidad con la especialidad de capacitación del curso 1/ A cargo del PAE
Curso de capacitación La capacitación se impartirá por un mínimo de 30 horas y un máximo de 48 horas a la semana.	1 a 3 meses De conformidad con el convenio de capacitación que se suscriba (Convenio de capacitación con el empleador) ^{2/}	1 a 3 meses De conformidad con la especialidad de capacitación del curso	1 a 2 meses De conformidad con la especialidad de capacitación del curso	1 a 3 meses De conformidad con la especialidad de capacitación del curso
Vale de capacitación personal e intransferible para que se inscriba en un curso de capacitación Cubre los costos de inscripción, colegiatura y materiales, y en su caso, el costo de certificación laboral. Su valor no deberá ser mayor al equivalente de un salario mínimo mensual del área geográfica ^{3/}	No aplica			A cargo del PAE
Ayuda de transporte \$20.00 (Veinte pesos 00/100 M.N.) por cada día que asista al curso de capacitación. Se entrega de forma mensual, según la duración del curso, siempre y cuando no sea dado de baja del curso (ver 3.5.4.3. Sanciones, de las presentes Reglas).	A cargo del PAE Opcionalmente a cargo de la empresa, cuando así se establezca en el "Convenio de Capacitación" (Convenio de capacitación con el empleador)	A cargo del PAE Opcionalmente a cargo de la empresa, cuando así se establezca en la "Confirmación de Participación de la Empresa" (Confirmación de participación del empleador).	A cargo del PAE	
Seguro de accidentes	A cargo del PAE			
Servicio médico básico de atención	No aplica			
Instructor	A cargo de la empresa	A cargo del PAE	A cargo del PAE o, en su caso, a cargo de instituciones o centros de capacitación estatal o municipal, previo acuerdo con la OSNE	No aplica
Materiales que se consumen en el proceso de enseñanza aprendizaje	A cargo de la empresa			

1/ La beca se determina multiplicando el monto del apoyo diario que se establezca, por el número de días efectivos de capacitación.

2/ Cuando se programen cursos con duración mayor a dos meses, o becas con monto mayor a dos salarios mínimos mensuales, se deberá obtener autorización expresa de la CGSNE, para lo cual la OSNE deberá presentar la justificación detallada que incluya información relativa al nivel técnico de la capacitación, el monto salarial de los puestos, y el tipo de contratación, a los cuales podrán acceder los beneficiarios.

3/ El vale será canjeable en instituciones de capacitación con las que previamente la OSNE establezca un convenio para su aceptación. La OSNE informará a los solicitantes la lista de instituciones y cursos, para que elijan aquella que más se ajuste a sus necesidades.

Fuente: Diario Oficial de la Federación, 20/12/2013.

El monto del apoyo y la duración del curso serán informados al solicitante de empleo seleccionado al momento de llevar a cabo la inscripción en el mismo. En caso de personas que durante el presente año hubieran sido beneficiarias del subprograma Bécate y requieran capacitación adicional a la recibida para lograr su colocación en un empleo o actividad productiva por cuenta propia, podrán participar en cualquiera de las modalidades de este subprograma siempre y cuando la capacitación recibida durante el ejercicio fiscal no exceda de cuatro meses.

Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC)

Descripción del Programa y adscripción institucional

Como ya se mencionó, este Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC) es uno de los componentes del préstamo (PACE) con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Con el objeto de motivar la inversión, el PAC se diseñó como un instrumento de apoyo técnico y económico para que las micro, pequeñas y medianas empresas recibieran orientación, asistencia en el diseño de programas de capacitación y recursos económicos complementarios, a fin de que sus obreros, técnicos especializados y supervisores, se formaran básicamente en aspectos de carácter técnico.

Este programa ha podido insertarse de manera adecuada en diversos instrumentos de política nacional, como programas sectoriales o nacionales. Hoy en día el PAC es un programa que contribuye con el reto de realizar un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, para elevar progresivamente la productividad del factor trabajo, al mismo tiempo que apoya a la micro, pequeña y mediana empresa para incrementar sus niveles de calidad, productividad y competitividad. Es operado a través de Oficinas Promotoras de la Capacitación (OPC)⁴⁰ con una amplia cobertura territorial en las 32 entidades federativas; busca contribuir a elevar el salario de los trabajadores con base en su mayor productividad.

El PAC ha permanecido como uno de los principales programas de apoyo a la capacitación en el trabajo, con algunos cambios en su dimensión, tanto en los sectores económicos que apoya, como en el tamaño de las empresas que atiende. A partir de 2008 los apoyos se han complementado con asesorías técnicas para identificar a las empresas con mayor beneficio previsible de la capacitación y a los trabajadores con mayores necesidades de capacitación y con potencial para adquirir las competencias laborales requeridas.

Con los cambios en la última década, las empresas y el personal que labora en ellas han tenido que adaptarse a nuevos esquemas de competencia y de economía de mercado. Así pues, el PAC también fue adaptando sus apoyos hasta el diseño actual del programa, que involucra a todo el personal de la empresa, incluso ampliando sus posibilidades de atención a gerentes, administrativos, directivos e incluso propietarios no sólo en la formación en aspectos técnicos, sino también de organización y en la adquisición de habilidades transversales que les permitan asimilar las tecnologías y metodologías para ser más productivos y competitivos.

40 En las Reglas 2008 cambian su denominación a Oficinas de Fomento Productivo (OFP) cuando dependen directamente del Gobierno Federal y a Oficinas Responsables del Programa de Apoyo a la Capacitación cuando dependen de los gobiernos estatales.

Gobernanza y Financiamiento

El antecedente del PAC es el Programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra (CIMO) establecido en 1988⁴¹. A su vez, a partir de 1993 se desarrolló en el marco del Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT) financiado parcialmente por el Banco Mundial; y desde el segundo semestre de 1997, operó en el marco del Programa de Modernización de los Mercados Laborales (PMML) financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD)

De acuerdo al diagnóstico realizado por la SEP, el CONALEP y la cooperación alemana en México para la implementación del modelo de formación dual alemán en el país, algunos de los problemas que tienen los jóvenes egresados de la Educación Media Superior es la falta de experiencia, el escaso capital social y la formación en un número reducido de carreras, muchas de ellas saturadas en el mercado laboral. Esto se traduce en altas tasas de desempleo y subempleo, baja productividad e ingresos precarios de los egresados de este nivel educativo.

En ese contexto, una de las alternativas más innovadoras que se ha identificado en el país para preparar a los jóvenes para el empleo es el MMFD, mediante acciones como⁴²:

- El establecimiento en los programas de estudio de un equilibrio armónico entre la formación teórica y práctica, para lo cual es necesario alternar el período de formación en el aula con el espacio del trabajo.
- Desarrollar en los jóvenes las competencias necesarias para que logren un buen desempeño laboral al egresar, sin que se requiera de un entrenamiento adicional para iniciar su etapa productiva.
- Formar a los jóvenes en carreras y campos de interés para las empresas.

La formación dual en México está concebida de acuerdo al sistema alemán; desde 2009 tiene su origen en la iniciativa entre el Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (BIBB), a través de la Embajada de Alemania en México y el Colegio Nacional de Educación Profesional (CONALEP), quienes cooperan estrechamente en el ámbito de la estandarización, la reglamentación y la “formación de formadores”. Esta iniciativa tiene como objetivo incrementar el número de jóvenes bien capacitados en el menor tiempo posible, en beneficio tanto de México como de las empresas alemanas instaladas en el país.

En 2013 la SEP, en colaboración con la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA), lanzó un proyecto piloto de formación dual; y a partir de septiembre de 2014, la Embajada de Alemania inició, junto con las empresas alemanas ya activas en este campo, la promoción del MMFD en todo el país⁴³.

41 Para mayor información se sugiere consultar: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/evaluaciones_externas/internas/evaluaciones3/pdf/pdf10.pdf

42 SEP-CONALEP. Presentación del Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD). Prueba piloto. Inducción al MMFD. 5 de septiembre de 2013.

43 Embajada de la República Federal de Alemania, Ciudad de México. La iniciativa alemana de formación dual en México. En www.mexiko.diplo.de/ www.alemaniparati.diplo.de

Hoy en día 1.100 aprendices realizan una formación dual en 155 empresas de 11 estados de la República mexicana, en colaboración con alrededor de 50 Colegios de CONALEP.

Fuente: www.mexiko.diplo.de / www.alemaniaparati.diplo.de

El éxito del modelo alemán, que en México se encuentra en fase de implementación y se pretende adoptar plenamente, se basa en las siguientes referencias:

- *El 60% de los jóvenes alemanes reciben una formación bajo el sistema dual.*
- *Casi 450.000 empresas en Alemania (21,3% del total) ofrecen plazas para la formación dual.*
- *Existen 329 profesiones reconocidas a nivel nacional; cerca de 260 en los campos de la industria, el comercio y los servicios.*
- *Las Cámaras de industria y comercio juegan un papel decisivo: definen perfiles y contenidos de la capacitación, elaboran planes de estudio, establecen los estándares y certifican a los formadores.*
- *El sistema dual es impulsado por las empresas y se orienta hacia la demanda. El aprendiz recibe durante su periodo de formación un salario por parte de la empresa. Por cada aprendiz, se invierten alrededor de 15.000 euros por año.*

Fuente: www.mexiko.diplo.de / www.alemaniaparati.diplo.de

En el caso del MMFD, se busca la vinculación entre la teoría y la práctica integrando a los estudiantes en la empresa para desarrollar sus competencias profesionales, además de desarrollar competencias genéricas y disciplinares, a fin de lograr que el proceso educativo se lleve a cabo mediante la concertación de convenios de colaboración y coordinación educativa entre planteles. Este modelo hoy en día se plantea como una alternativa para preparar a los jóvenes, a partir de las mismas premisas que el modelo de formación dual alemán⁴⁴:

- Desde el diseño de los programas de estudio debe establecerse un equilibrio armónico entre la formación teórica y práctica, por lo que es necesario alternar el periodo de formación en el aula y el espacio de trabajo.
- Desarrollar en los jóvenes las competencias necesarias para que logren un desempeño óptimo al egresar, sin necesidad de tener que realizar un entrenamiento adicional al inicio de su etapa productiva.
- Es fundamental que la formación de los jóvenes sea en carreras y campos de interés para las empresas.

44 Para mayor referencia, consultar Modelo Mexicano de Educación Dual, en www.conalep.gob.mx

No obstante, también es importante reconocer que el modelo de formación dual sobre el cual se basa el MMFD, tiene características que en México no necesariamente se reúnen, por lo que se ha venido implementado como proyecto piloto. Las exigencias a las que se refiere este modelo son⁴⁵:

- a) Debe haber consenso acerca de la idoneidad del lugar de trabajo para la formación de los jóvenes.
- b) El vínculo no es solo entre el educando y el plantel educativo, sino particularmente con la empresa.
- c) La duración mínima es de dos años.
- d) Formación y certificación adecuada de instructores.
- e) La inscripción de los contratos entre empresa y educando es una tercera institución para tener constancia y control.
- f) Deben elaborarse estándares en el marco de un consenso nacional con responsabilidades compartidas.
- g) Utilización de centros de capacitación supra-empresariales para complementar la formación.
- h) Transferencia de estándares a la empresa mediante un plan de rotación.
- i) Establecimiento de un sistema de control interno de desarrollo de competencias – reportes semanales.
- j) Examen final teórico centralizado y práctico externo.
- k) Certificación debe efectuarse de manera externa (a través de las Cámaras).

De acuerdo con el CONALEP, la iniciativa de incorporar este modelo en la formación de profesionales técnicos surgió hace 20 años. En este contexto, se puso en marcha la prueba piloto del MMFD, con la participación de los sectores empresarial y educativo, con la meta de que este modelo sea extendido a todos los subsistemas de Educación Media Superior y la creación del proyecto del Ley de Formación Técnica, la cual incluya la formación dual.

Como se mencionó antes, el proyecto piloto inició en el ciclo escolar de octubre de 2013 con estudiantes de tercer y quinto semestre; y en febrero de 2014 con estudiantes de segundo y cuarto semestre. Las carreras contempladas son: Electromecánica industrial, Máquinas herramienta, Mecatrónica, Informática, Administración y Hospitalidad turística.

Las entidades federativas que participan son: Baja California, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León, Puebla, Sinaloa, Sonora y Tlaxcala, junto a 11 centros empresariales COPARMEX, que son los intermediarios del modelo a través del operador empresarial, con las 150 empresas involucradas y los 50 planteles educativos.

45 En SEP/CONALEP. Presentación del Modelo Mexicano de Formación Dual (MMFD). Prueba piloto. Inducción al MMFD. 5 de septiembre de 2013.

El objetivo central del MMFD es promover la vinculación con el mundo laboral, mejorando la empleabilidad y el desempeño de los jóvenes, para que se coadyuve con su ingreso, permanencia y egreso en programas de formación dual. El modelo se basa en los siguientes aspectos fundamentales que facilitan su operación:

- 1) Está dirigido a los alumnos que participan en el MMFD, con el reconocimiento de la SEP.
- 2) El alumno debe estar inscrito en un plantel que cuente con formación dual y debió de haber sido seleccionado para formar parte del MMFD.
- 3) En cada plantel participante se crea una figura del Comité Institucional⁴⁶ para la formación dual, que es el órgano colegiado responsable de postular a los alumnos que recibirán el apoyo, el cual consiste en el equivalente a 30 días de salario mínimo por 12 meses, renovable hasta la conclusión de la formación.
- 4) Se planea en dos versiones piloto; si bien ambas tienen elementos y características comunes, la diferencia radica en el tiempo en el que el estudiante se forma en la empresa.
 - Con dos años mínimo de formación dual en la empresa, a partir del tercer semestre.
 - Con un año de formación dual en la empresa, a partir del quinto semestre.

Este modelo mexicano tiene como características principales⁴⁷: la participación activa del sector productivo en la formación profesional técnica; la vinculación estrecha escuela/empresa; la oferta de formación en función de la demanda; el estudiante funge como estudiante-aprendiz y responsable de funciones durante todo el proceso de formación; la transferencia del aprendizaje escolar al lugar de aplicación se realiza mediante el plan de rotación de los puestos de aprendizaje, el cual contempla que el estudiante-aprendiz se ubique en un puesto de trabajo dentro de la empresa. Asimismo, el desarrollo de las competencias profesionales, que equivale al 80% del programa, se lleva a cabo en los puestos de aprendizaje, mientras que el 20% restante refiere a la formación teórica que se lleva a cabo en el aula.

Se entiende que para que la operación del MMFD pueda darse, existen actores claves sin los cuales no sería viable:

- **En la escuela:** i) el Gestor de vinculación en la escuela es el responsable de las áreas de la formación técnica en el plantel educativo, quien valida los puestos de aprendizaje y es el vínculo con el sector empresarial; y ii) el Tutor, es un docente del plantel educativo que da seguimiento al aprendizaje del estudiante en la empresa y verifica el avance con relación al plan curricular.
- **Empresa:** el Instructor es un trabajador de la empresa capacitado y certificado, que define los puestos de aprendizaje, apoya y da seguimiento a la formación y valida el avance del educando-aprendiz.

46 Los Comités Institucionales del MMFD tienen como principal propósito contar con las evidencias necesarias para la evaluación de la implementación de este modelo mexicano, que permita realizar las adecuaciones pertinentes para la toma de decisiones de la Dirección General del CONALEP y de la Subsecretaría de Educación Media Superior. Estos Comités son órganos colegiados responsables de la planeación, desarrollo y evaluación en esta fase piloto; operan en tres niveles de gestión que interactúan entre sí: en el plantel, en los estados y en las oficinas nacionales. En SEP/CONALEP. *Op.cit.*

47 SEP/CONALEP. *Op.cit.* s/n.

- **Centro Empresarial:** el Operador es el intermediario capacitado en el proceso de formación dual, así como en la definición de los puestos de aprendizaje y el plan de rotación.

El plan de rotación y los puestos de aprendizaje constituyen un elemento indispensable en el MMFD, que involucra la participación de la empresa y el centro escolar. En este proceso es precisamente en donde se definen los insumos para el “aprendizaje”⁴⁸. En el ámbito empresarial, el operador del centro empresarial coordina las acciones para que el formador de la empresa identifique las áreas de trabajo potenciales para la formación y acote los puestos de trabajo en los que se incorporarán los educandos-aprendices y con ello el plan de rotación específico. Por su parte, el ámbito académico es el responsable de verificar la correspondencia entre la formación que se determina en la empresa, además de proponer las acciones complementarias que garanticen el cumplimiento total de las competencias genéricas, disciplinarias y profesionales, conforme al perfil de egreso del profesional técnico y profesional técnico-bachiller de la carrera correspondiente –de acuerdo a lo expuesto detalladamente en el capítulo anterior-, mediante la figura de gestor de vinculación, apoyado por el tutor. Con base en el *Manual para determinar el Plan de rotación y puestos de aprendizaje*, esto se realiza básicamente en cuatro etapas: análisis de la empresa; describir los puestos de aprendizaje; definir el plan de rotación; y validación del plan de rotación y del puesto de aprendizaje.

No obstante, cuando las competencias de formación básica no son logradas al 100% en la empresa, a fin de garantizar la formación integral, el CONALEP proporciona las opciones educativas que son determinadas en los planteles.

Otro aspecto a destacar del MMFD es la formalización de la relación empresa–plantel, la cual se materializa a través de un convenio de colaboración, en tanto que la relación estudiante–plantel educativo–empresa se concreta mediante un convenio de aprendizaje, donde se establecerán las responsabilidades de los actores y se especificará que no existe una relación laboral entre la empresa y el estudiante. Los estudiantes estarán matriculados en el plantel educativo durante todo el proceso de formación dual en la empresa, por lo que cuentan con los seguros facultativo y de accidentes personal escolar, como respaldo ante cualquier eventualidad.

Además, la empresa juega un rol muy importante en cuanto al cumplimiento del programa de profesionalización y, desde luego, se apoya en la institución educativa. La vinculación con la empresa es central desde la planeación, ya que los estudiantes-aprendices se forman de acuerdo con el perfil completo que exige la profesión (competencias genéricas, disciplinares y profesionales); se lleva a cabo un seguimiento interno y la supervisión es externa.

Sin embargo, las empresas y los estudiantes deben cubrir un perfil determinado para poder participar en este programa de formación dual.

En relación al perfil de la empresa:

48 De acuerdo con la definición de la OIT (2012), en Panorama y problemas de los sistemas de aprendizaje, en Estudio de factibilidad para una red empresarial mundial de programas de aprendizaje. OIT/ Shea Gopaul, Ginebra, 2014, p. 5.

Su actividad productiva debe ser afín al área de estudio del alumno dual; debe contar con la organización y personal disponible, los recursos materiales y la cultura empresarial y laboral necesarias para impulsar la formación dual.

El elemento imprescindible es el instructor, el cual deberá estar capacitado y certificado.

Selección de estudiantes:

El plantel educativo es el responsable de realizar el proceso de selección de los estudiantes, basado en los requerimientos de la empresa (tipo de carrera y semestre), así como el interés y las competencias de los estudiantes.

El Gestor de vinculación será el responsable del desarrollo del MMFD en cada plantel, pero la selección final de los estudiantes corresponderá a la empresa.

La meta es que una vez consolidado este modelo de formación dual en el país, se extienda a todos los subsistemas de Educación Media Superior Tecnológica; asimismo, la SEP proyecta que el CONALEP contribuirá a aumentar la matrícula en este programa a por lo menos 10.000 estudiantes de todos los subsistemas.

Vale destacar que uno de los principales valores de este modelo reside en que su sustento está en la colaboración real entre el sistema educativo, los gobiernos federal y locales, el sector empresarial, las instituciones de certificación de competencias y la cooperación internacional, tales como: Secretaría de Educación Pública, CONALEP, CONOCER, COPARMEX, BIBB, ALTRATEC, Cámara mexicano-alemana de Comercio e Industria y PROMÉXICO. Para alcanzar las metas antes planteadas, el reto es mantener la buena coordinación entre todos los sectores involucrados, en el espíritu con el que el modelo original fue planteado: todos los actores ganan.

Modelo Jóvenes Emprendedores, con el taller “Yo emprendo”

El Modelo Jóvenes Emprendedores, del Instituto Nacional del Emprendedor de la Secretaría de Economía, tiene como objetivo desarrollar el espíritu emprendedor y la cultura empresarial. Asimismo, busca promover, mantener y consolidar una metodología que impulse a los jóvenes en el desarrollo del espíritu emprendedor con habilidades, actitudes y valores empresariales, para concretar sus planes de negocios y formar un semillero de empresas, a través del acompañamiento especializado de facilitadores y asesores, que les brinden las herramientas necesarias para su incorporación en el ambiente empresarial, con lo que también se busca contribuir al desarrollo económico y social del país.

El programa está constituido por 10 manuales temáticos: 1) inédito; 2) multidisciplinario; 3) de experiencia vivencial; 4) auto selectivo; 5) extra académico; 6) comunidad interna y externa; 7) guía del taller "Yo Emprendo"; 8) 150 horas de instrucción presencial y a distancia; 9) franquicia social; y 10) manuales operativos de franquicia. Uno de los manuales es para el emprendedor y los demás tanto para el facilitador como para las instituciones que lo adquieran, con materiales audiovisuales, videoconferencias y presentaciones que van guiando al emprendedor y al facilitador durante todo el Taller denominado "Yo Emprendo".

Este taller "Yo Emprendo" forma parte del Modelo Jóvenes Emprendedores de la Secretaría de Economía (SE), a través de Instituto Nacional del Emprendedor. Fue creado en 2010 con el propósito de fomentar el espíritu emprendedor mediante el desarrollo de habilidades humanas, técnicas, valores y experiencias vivenciales, como plataforma para propiciar aptitudes empresariales, para la generación de un plan de negocios e inicio de una empresa; en su desarrollo participaron tres instituciones: el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, campus Monterrey (Tec. de Monterrey), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Fundación Educación para Emprendedores (Fundación E), las cuales trabajaron durante más de dos años para lograr una opción de desarrollo empresarial a nivel nacional para aportar a la ciudadanía un programa de apoyo y guía en un camino de emprendimiento exitoso que contribuyera en el impulso de la economía⁴⁹.

El Taller "Yo Emprendo" consta de 150 horas en 18 sesiones: 72 presenciales y 78 en línea; aquí el emprendedor tiene la oportunidad de recorrer los 10 módulos del taller con actividades, temas interesantes y dinámicas vivenciales. En las 78 horas en línea los emprendedores tienen la tarea de desarrollar su plan de negocios en la plataforma www.jovenesemprendedores.com.mx, siempre con el apoyo y guía del facilitador. Tiene como finalidad crear un plan de negocios y darle seguimiento una vez que termine. Está diseñado como un Diplomado-Taller de Emprendimiento para todo aquel que tiene una idea de negocio pero no sabe cómo aterrizarla; para quienes ya tienen su idea aterrizada pero quieren hacerla crecer; y también para quienes comienzan a desarrollarla.

Este seminario cuenta con una serie de actividades teórico-prácticas, en donde los emprendedores reciben la asesoría necesaria para descubrir su potencial competitivo y empresarial. Al mismo tiempo, los emprendedores tendrán la capacidad de desarrollar una idea que más tarde se verá plasmada en un plan de negocio para que a corto plazo puedan crear su propia empresa. El costo normal del taller es de 25.000 pesos; sin embargo, mediante la aplicación de un subsidio del gobierno federal, cada participante paga 2.500 pesos.

Desde 2013, como parte de esta iniciativa para promover y fomentar la vocación emprendedora en los egresados de los niveles medio superior y superior, se ha fortalecido la colaboración entre el INADEM y la SEP; entre los ejemplos destaca el desarrollo de tres proyectos por un monto de alrededor de 450.000 pesos que beneficiarán a 1.240 emprendedores, a través de la realización de talleres de formación de emprendedores dirigidos a estudiantes de Educación Media Superior⁵⁰.

49 Actualmente se realiza mediante el Fondo Nacional del Emprendedor, e inició actividades en 2013 con la fusión del Fondo de Apoyo para la micro, pequeña y mediana Empresa (MIP) y el Fondo Emprendedor con la intención de tener un instrumento con mayor cobertura, mayores recursos, más organizado y más eficiente que los programas anteriores (antes el taller operaba con el Fondo Social para la micro, pequeña y mediana empresa).

50 Según se establece en: Secretaría de Economía. Segundo Informe de Labores 2013-2014. México, 1° septiembre de 2014, p. 90.

Otra de las iniciativas recientes que vale destacar es la que se está dando entre estas dos instituciones para impulsar la actividad emprendedora “mediante la generación de un entorno educativo, de financiamiento, protección legal y competencia adecuada”. Consiste en la implementación de la metodología del Modelo Jóvenes Emprendedores directamente en los planteles de Bachillerato Tecnológico de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGTI)⁵¹, con el fin de desarrollar una cultura emprendedora en los jóvenes que reciben este tipo de formación.

Con este tipo de talleres se ha intentado incentivar la creación de empresas innovadoras y competitivas así como de nuevos empleos que generen un impacto económico y social al país⁵².

5.8 Perú

En el caso peruano, se considera que el programa de formación de aprendices del SENATI es original e innovador, y que su evolución dinámica y creativa ha dado lugar a un sistema de formación profesional técnica que está siendo tomado, en el Perú, como modelo para mejorar los resultados del modelo académico tradicional, principalmente por el elevado porcentaje de inserción laboral de sus egresados en la industria formal competitiva, y por el grado de satisfacción de los empleadores respecto a la contribución de dichos egresados a la productividad y competitividad de las unidades productivas.

Dentro de las innovaciones propias del aprendizaje dual del SENATI, encontramos los siguientes convenios con empresas:

51 SE. *Op.cit.*, p. 80.

52 Para mayor información, consultar <http://www.emprendo.com.mx/talleres/yo-emprendo/>

Cuadro 52 - Convenio SENATI- Komatsu-Mitsui

Interés inmediato de la empresa	Formar técnicos especialistas en mantenimiento de maquinaria pesada para la minería y la construcción para dar soporte a la marca brindando servicios de calidad a clientes de equipos.
Marco normativo	Convenio interinstitucional entre la empresa Komatsu- Mitsui Maquinarias Perú S.A. y el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial-SENATI, para el diseño e implementación de programas de formación y/o capacitación especializada (14 de julio del 2011).
Naturaleza institucional	Komatsu-Mitsui, empresa privada distribuidora de maquinaria Komatsu, de origen japonés, es una empresa que fabrica y distribuye maquinaria de alta tecnología para toda clase de aplicaciones mineras, de construcción y también fabrica motores y grupos electrógenos Cummins de origen norteamericano. SENATI, persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, de gestión privada, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas.
Forma de gobierno-dirección	La coordinación del Convenio es responsabilidad del Comité de Coordinación integrado por el Gerente de Desarrollo de Competencias y Demostración y el Sub Gerente de Capacitación Interna de KOMATSU-MITSUI; y el Gerente de Desarrollo y el Gerente Académico del SENATI.
Formas de vinculación con el sector empleador	En este caso la vinculación es directa debido a que este programa se inserta directamente en el plan estratégico y en el plan de desarrollo de recursos humanos de la empresa.
Formas de participación del sector laboral	No aplica al ser un Convenio SENATI-EMPRESA
Responsables de la definición de las políticas	Ambos directores: Presidente Ejecutivo Komatsu-Mitsui y Director Nacional SENATI.
Modelo pedagógico	Aprendizaje dual, formación en el SENATI y formación práctica en la empresa.
Proceso de diseño curricular	Compartido, llevado a cabo en coordinación entre la empresa (KOMATSU-MITSUI) y la Gerencia Académica del SENATI.
Caracterización de la población objetivo	Jóvenes de extrema pobreza y con alto rendimiento académico. Se prioriza el criterio de pobreza.
Modalidades de admisión para estudiantes	Los participantes siguen el proceso de admisión regular del SENATI.
Características socioeconómicas del estudiante	Nivel socioeconómico medio-bajo.
Financiamiento del programa	Los recursos económicos para la ejecución de acciones, proyectos y programas específicos se definen conjuntamente. La empresa KOMATSU-MITSUI: Brinda equipos y herramientas en comodato. Capacitación de instructores. Profesionales de compañía participan del Programa (instrucción) en el 5° y 6° semestre.
Otras formas de apoyo a los estudiantes	Se brinda alimentación a los estudiantes durante las prácticas en la compañía. Se otorga becas a estudiantes de nivel socioeconómico bajo y alto rendimiento académico.
Estadística de los últimos cinco años	El Programa aún no cuenta con egresados.
Evaluación de la calidad de la formación	La empresa muestra su conformidad con los niveles que vienen alcanzando los jóvenes en el proceso de formación.

Cuadro 53 - Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	Formar a técnicos especialistas en mantenimiento de maquinaria pesada para la minería y la construcción.
Objetivo principal de aprendizaje	Desarrollar las competencias técnicas, metódicas y personales y sociales adecuadas para brindar un servicio de la más alta calidad, con responsabilidad social, ambiental y cumpliendo estrictamente los estándares de seguridad y salud ocupacional.
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	El diseño y estructura curricular se definen juntamente con los responsables del SENATI y de la empresa.
Contenidos de aprendizaje	Los contenidos del programa de formación se definen juntamente con los responsables del SENATI y de la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	Formación Dual. Aprendizaje en condiciones reales de trabajo, ejecutando tareas de mantenimiento con equipos de la marca, tanto en el SENATI como en la empresa.
Ambiente de aprendizaje	Formación tecnológica y práctica en los talleres de la empresa. Formación tecnológica y práctica en los talleres y laboratorios del SENATI.
Esquema operativo de la carrera	El esquema operativo de la carrera se define juntamente con la empresa y consiste en un primer semestre de estudios generales, un semestre de formación básica con actividades formativas en el SENATI y en la empresa, dos semestres siguientes de formación dual con predominio en la empresa y dos últimos semestres únicamente en la empresa con supervisión por parte del SENATI.
Perfil y función del docente	(1°-4° semestre) Profesional Universitario o Técnico, con experiencia en el área productiva de la carrera. Su función es la de supervisar las funciones de los estudiantes en su desenvolvimiento en los talleres de producción. (5°-6° semestre) Profesional de la compañía Mitsui-Komatsu, forma y supervisa el desenvolvimiento del estudiante en condiciones reales laborales.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas. En las de servicio, buena atención al público.
Intervención de otros agentes	
Evaluación del aprendizaje	La evaluación es por evidencias de desempeño de acuerdo a los estándares del SENATI y de la empresa.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

Cuadro 54 - Convenio SENATI- MINERA YANACOCHA

Interés inmediato de la empresa	Como labor de proyección social, ayudar a la formación profesional de jóvenes de la región para su inserción laboral en la actividad minera y de construcción.
Marco normativo	Convenio de cooperación interinstitucional entre la EMPRESA MINERA YANACOCHA S.R.L. y Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial-SENATI (2013-2016).
Naturaleza institucional	Empresa Minera Yanacocha S.R.L. es una empresa productora de oro, con sede en Denver, EEUU. Teniendo a Newmont Mining Corporation como su accionista mayoritario, además Cía. de Minas Buenaventura como compañía peruana y a la International Finance Corporation. SENATI , persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, de gestión privada; que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas.
Forma de gobierno-dirección	La coordinación del convenio es responsabilidad del Gerente General de la Empresa Minera Yanacocha y el Director Zonal del SENATI de la Zonal Cajamarca Sur-Amazonas.
Formas de vinculación con el sector empleador	En este caso la vinculación con el sector empleador es directa.
Formas de participación del sector laboral	No aplica al ser un Convenio SENATI-EMPRESA.
Responsables de la definición de las políticas	Gerente General de la Empresa Minera Yanacocha y el Director Zonal del SENATI de la Zonal Cajamarca Sur-Amazonas.
Modelo pedagógico	Aprendizaje dual, formación práctica en la empresa.
Proceso de diseño curricular	Compartido, llevado a cabo en coordinación entre la Empresa Minera Yanacocha y la Gerencia Académica del SENATI.
Caracterización de la población objetivo	Jóvenes egresados de la educación secundaria de la región Cajamarca.
Modalidades de admisión para estudiantes	Los participantes siguen el proceso de admisión regular del SENATI.
Características socioeconómicas del estudiante	Nivel socioeconómico medio-bajo.
Financiamiento del programa	Los participantes pagan una pensión mensual para cubrir costos operativos de la carrera. La empresa minera Yanacocha: - Brinda componentes de maquinaria pesada-usados, equipos y herramientas. - Un equipo pesado como maqueta. - Información técnica de sus equipos pesados. - Capacitación de instructores. Inducción para practicantes.
Otra formas de apoyo a los estudiantes	La Empresa Minera Yanacocha brinda traslado, alimentación y un estipendio a los practicantes. Como empresa aportante al SENATI, otorga patrocinio a cinco alumnos.
Estadística de los últimos cinco años	Al año egresan entre 60 y 65 técnicos.
Evaluación de la calidad de la formación	La empresa minera está conforme con los niveles que vienen alcanzando los jóvenes en el proceso de formación. Aunque no contratan a todos los practicantes, es su interés como parte de su programa de responsabilidad social, dar la oportunidad a más jóvenes de lograr un mejor estándar de vida para ellos y sus familias; además de contar con contribuir a incrementar la oferta de profesionales especializados. Se tiene un nivel de inserción de egresados de más de 90%; principalmente, en la actividad en todo el país.

Cuadro 55 - Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	Formación pertinente de jóvenes de la región para su inserción laboral en la actividad minera y de construcción.
Objetivo principal de aprendizaje	
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	Páginas siguientes.
Contenidos de aprendizaje	Los contenidos se definen juntamente entre el SENATI y la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	Formación Dual. Aprendizaje en condiciones reales de mantenimiento en los talleres de la compañía minera.
Ambiente de aprendizaje	Formación tecnológica y práctica en el SENATI y formación tecnológica y práctica en los talleres de la empresa minera.
Esquema operativo de la carrera	El esquema de operación se define juntamente entre el SENATI y la empresa.
Perfil y función del docente	Profesional universitario o técnico, con experiencia en el mantenimiento de equipos de maquinaria pesada. La función del docente es conducir el proceso de aprendizaje de los alumnos aplicando la metodología de proyectos del SENATI.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas de mantenimiento asignadas.
Intervención de otros agentes	n/a
Evaluación del aprendizaje	La evaluación es por evidencias de desempeño de acuerdo a los estándares del SENATI y de la empresa.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

Cuadro 56 - Convenio SENATI- ALICORP S.A.A.

Interés inmediato de la empresa	Seleccionar jóvenes con talento para incorporarlos a la actividad productiva de la empresa.
Marco normativo	El programa de Capacitación Laboral Juvenil (CLJ) se encuentra dentro del marco de la Ley N° 28.518 de Modalidades Formativas Laborales aprobada mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR. Es una modalidad formativa que permite a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.
Naturaleza institucional	Alicorp S.A.A: Empresa privada de más de 9.000 colaboradores, que trabaja para crear marcas líderes e innovadoras que generen valor y bienestar en la sociedad. En el Perú es la empresa líder en productos de consumo masivo. Su visión es llegar a todos los rincones de Latinoamérica y brindar bienestar a sus clientes. Programa de Capacitación Laboral Juvenil (CLJ): Busca generar valor y bienestar impulsando la empleabilidad de los jóvenes peruanos bajo un esquema de responsabilidad social, aportando a su desarrollo técnico y personal y contribuyendo con el progreso del país.
Forma de gobierno-dirección	El programa de Capacitación Laboral Juvenil se encuentra bajo la dirección de la Vicepresidencia de Recursos Humanos Corporativos. Además, el programa de Capacitación trabaja conjuntamente con áreas como la de Supply Chain Corporativo y la Gerencia de Asuntos Corporativos.

Formas de participación del sector laboral	Alicorp, en agosto de 2013, firmó un convenio de cooperación interinstitucional con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de articular esfuerzos para capacitar, entrenar e insertar a jóvenes de escasos recursos y/o en situación de vulnerabilidad a través de su programa “Jóvenes a la Obra”. Con ello se amplió la focalización a más jóvenes del sector. Alicorp, además de con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, trabaja con una consultora que también maneja la focalización de jóvenes al programa de capacitación.
Responsables de la definición de las políticas	Para efectos de este convenio las políticas las definen ALICORP S.A.A. y el Director Nacional del SENATI.
Proceso de diseño curricular	El diseño curricular es definido por las áreas de Producción y Recursos Humanos de ALICORP S.A.A. y Gerencia Académica del SENATI.
Caracterización de la población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes entre 18 y 22 años de edad. - Educación Secundaria completa. - No haber culminado o haber interrumpido estudios técnicos o universitarios. - Sin experiencia laboral previa. - Sólidos valores y deseos de superación.
Modalidades de admisión para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Alicorp desarrolla dinámicas de selección con la participación de los jefes de producción y el equipo de Relaciones Laborales. - Posterior a la dinámica, Alicorp realiza un programa de inducción intensiva de 2 semanas (80 horas) en seguridad industrial y valores humanos, antes de incorporar a los aprendices a los procesos formativos en la planta.
Características socioeconómicas del estudiante.	Jóvenes del sector socioeconómico D y E. Principalmente de escasos recursos y en situación de vulnerabilidad que no han podido ingresar al mercado laboral por falta de experiencia. Asimismo, por diversos motivos que interrumpieron sus estudios técnicos o universitarios.
Financiamiento	El Programa se financia a través de las aportaciones al SENATI, las cuales permiten poder contar con la participación de instructores del SENATI para conducir parte de la formación de los aprendices. La capacitación brindada por Alicorp se realiza con el apoyo del mismo personal de la compañía (in house) quienes son el mejor ejemplo de la cultura organizacional, valores y conocimientos técnicos de la compañía y que influyen positivamente en el desarrollo del joven.
Otras formas de apoyo a los estudiantes	Como parte de la formación en la compañía, Alicorp brinda a los jóvenes los siguientes beneficios durante su aprendizaje en el programa: <ul style="list-style-type: none"> - Programa de capacitación gratuito. - Subvención económica mensual (por encima de la Remuneración Mínima Vital). - Media Subvención Económica por cada 6 meses de proceso formativo. - Media Subvención en los meses de julio y diciembre. - Seguro de Salud Privado
Estadísticas de los últimos años	<ul style="list-style-type: none"> - Desde sus inicios en 2010, más de 950 jóvenes han participado del programa CLJ - A la fecha se han conformado 54 promociones, graduándose 354 jóvenes - 193 jóvenes del total de graduados han sido insertados laboralmente en Alicorp, representando el 54%. El resto de jóvenes graduados viene siendo constantemente monitoreado y se encuentra insertado laboralmente en empresas del mismo sector de manufactura; otros han retomado sus estudios.

Cuadro 57 - Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	Por parte de ALICORP S.A.A.: captar personal competente que trabajará en sus plantas de proceso.
Objetivo principal de aprendizaje	
Duración del programa	1 año.
Diseño y estructura curricular	Diseño y estructura curricular se define juntamente con los especialistas de la empresa y del SENATI.
Contenidos de aprendizaje	Los contenidos de aprendizaje se definen juntamente con los especialistas de la empresa y del SENATI.
Método de enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje en el centro de trabajo, bajo condiciones reales de producción; 5 días de práctica y 1 día de formación tecnológica.
Ambiente de aprendizaje	Formación práctica en las plantas de proceso de la empresa.
Esquema operativo de la carrera	El esquema operativo se define juntamente con los especialistas de la empresa y del SENATI.
Perfil y función del docente	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional de Planta de ALICORP S.A.A., domina las operaciones productivas de la compañía y transmite la cultura organizacional de la misma. - Instructor del SENATI, profesional con experiencia en producción industrial con formación pedagógica para conducir el aprendizaje de jóvenes.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas.
Intervención de otros agentes	
Evaluación del aprendizaje	La evaluación es por evidencias de desempeño de acuerdo a los estándares del SENATI y de la empresa.
Certificación y titulación	Certificación de Competencia en Puesto de Trabajo.

Otras experiencias exitosas en Perú, se describen en los siguientes cuadros:

Cuadro 58 – Instituto Rural Valle Grande de Cañete

Interés inmediato de la institución	Contribuir al desarrollo profesional y humano de los agricultores y ganaderos de la costa central del país y de la sierra de Yauyos –especialmente de los pequeños productores- mediante iniciativas apoyadas en la solidaridad, el trabajo y la unión familiar.
Marco normativo	<p>Gestión Administrativa-Financiera, establecida por la Promotora de Obras Sociales y de Instrucción Popular (PROSIP), empresa privada dirigida por cinco directores.</p> <p>Gestión Académica: validada por el Ministerio de Educación, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Valle Grande, adapta el Diseño Curricular del MINEDU a su metodología de formación profesional.</p>
Naturaleza institucional	Institución educativa privada.
Forma de gobierno-dirección	<p>El Directorio de PROSIP tiene un Director Ejecutivo en la Institución, quien vela por sus lineamientos y objetivos.</p> <p>El desarrollo académico del Instituto es responsabilidad del Director.</p>

<p>Formas de participación del sector laboral</p>	<p>Las empresas del sector dan las prácticas para seguir con la metodología “alternancia educativa”; asimismo, participan cada año en la revisión del diseño curricular, vigencia o no de centros de interés. Participación en visita de estudio y en tertulia profesional, programada como componente de cada centro de interés. Participación activa en el reclutamiento de egresados.</p>
<p>Responsables de la definición de las políticas</p>	<p>PROSIP es la responsable de definir las políticas del instituto.</p>
<p>Proceso de diseño curricular</p>	<p>Cada módulo (año) está compuesto por nueve centros de interés (actividades/procesos/capítulos); cada año, con la empresas del sector y de su área de influencia (Costa central: Ica-Huacho) se revisa la continuidad o no de cada centro de interés y/o su aplicación y contenidos. Metodología de aprendizaje: práctica en empresa y formación tecnológica en centro, mediante la propuesta metodológica denominada “alternancia educativa”, dos semanas en el centro y dos semanas de prácticas en la empresa (fundo). Cada centro de interés tiene los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de investigación. - Tertulia profesional. - Visita de estudio. - Unidades didácticas. - Práctica en campo. - Conclusiones en común.
<p>Caracterización de la población objetivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes entre 17 y 22 años de edad. - Secundaria completa. - Preferiblemente hijo de agricultor. - Sin impedimento físico.
<p>Modalidades de admisión para estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Examen de admisión, escrito y entrevista personal y familiar. - Becas, financiamiento de empresas privadas, por lo general agrarias o con vínculo agrario.
<p>Características socioeconómicas del estudiante.</p>	<p>El estudiante que se solventa con recursos propios, proviene generalmente de familia de agricultores. Los becados de empresas privadas se puede afirmar que son de nivel socioeconómico bajo.</p>
<p>Financiamiento</p>	<p>El programa se financia por el pago mensual de los participantes, estimado en la tercera parte del costo del mismo; las dos terceras partes restantes se obtiene por el apoyo voluntario de empresas del sector y con ingresos generados por servicios del Laboratorio Químico Agrícola. Algunos participantes son becados por empresas privadas, las que asumen el costo de la mensualidad y pensión particular (alojamiento y alimentación) del estudiante.</p>
<p>Otras formas de apoyo a los estudiantes</p>	<p>Formas de contratación de los practicantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio laboral; bajo supervisión del Ministerio de Trabajo, el practicante recibe un estipendio por las prácticas realizadas, 6 horas diarias. - Carta de presentación del instituto a empresa del sector (fundo), la misma que hace un contrato de prácticas del participante. <p>Bolsa de Trabajo, demanda permanente al Instituto de egresados por empresas del sector agrario y financiero.</p>
<p>Estadísticas de los últimos años</p>	<p>Anualmente egresan entre 35 y 40 participantes, existiendo un nivel de inserción laboral de 100%.</p>

Cuadro 59 - Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	<p>Brindar, a través de todas sus actividades, una formación de valores en las personas que les permita ver al trabajo como una virtud y a la autoridad como un servicio.</p> <p>Investigar y hacer posible la transferencia de tecnologías productivas que permitan la explotación continuada y eficiente de los recursos naturales.</p> <p>Favorecer la organización y el desarrollo de una mentalidad empresarial en los agricultores, de modo que puedan participar en una economía globalizada.</p> <p>Promover el trabajo, en coordinación con otras instituciones, públicas y privadas, y lograr el mejor aprovechamiento de los recursos con que cuenta la población.</p>
Objetivo principal de aprendizaje	Desarrollar la capacidad de las personas y estimular su creatividad y liderazgo, para que sean capaces de asumir el rol de gestores de desarrollo de la comunidad a la que pertenecen.
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	Formulación conjunta entre el SENATI y la empresa.
Contenidos de aprendizaje	Definidos de manera conjunta entre el SENATI y la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	<p>Práctica en campo agrícola y formación tecnológica en centro, mediante la propuesta metodológica denominada "alternancia educativa", dos semanas en el centro y dos semanas de prácticas en el campo agrícola (fundo).</p> <p>Denominan "centro de interés" a cada uno de los componentes (09) de un módulo (año).</p> <p>Cada centro de interés tiene los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de investigación. - Tertulia profesional. - Visita de estudio. - Unidades didácticas. - Práctica en campo. - Conclusiones en común.
Ambiente de aprendizaje	Aulas tecnológicas (centro) y prácticas en fundos.
Esquema operativo de la carrera	PROCESO DE ADMISIÓN ---> INGRESO ---> AÑO 1: PRODUCCIÓN DE CULTIVOS ANUALES Y HORTÍCOLAS ---> AÑO 2: PRODUCCIÓN DE CULTIVOS FRUTÍCOLAS ---> AÑO 3: POST COSECHA DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS ---> TÍTULO A NOMBRE DE LA NACIÓN: PROFESIONAL TÉCNICO EN PRODUCCIÓN AGRARIA
Perfil y función del docente	Profesional universitario, con experiencia en el área productiva de la carrera. Interacción permanente con el desarrollo de los proyectos de aplicación de los estudiantes.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas asignadas y proyectos de aplicación en los fondos de práctica.
Intervención de otros agentes	<p>Empresas del sector:</p> <p>Interacción permanente en todas las etapas de la formación profesional, desde el perfil profesional, Diseño curricular, desarrollo de la formación profesional, capacitación de docentes y asistencia técnica en proyectos productivos.</p>
Evaluación del aprendizaje	Seguimiento continuo de evolución de prácticas, aplicación de proyectos de investigación. Interacción permanente de tutores con la familia de los estudiantes.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

Centros experimentales de formación profesional de Fe y Alegría del Perú

Cuadro 60 - FE Y ALEGRÍA 57-CEFOP LA LIBERTAD

Interés inmediato de la institución	Desarrollar educación continua articulando la educación técnico productiva con la educación superior tecnológica, para formar profesionales líderes, por medio de programas educativos fundamentados en la excelencia académica, el aprender haciendo y produciendo, el desarrollo de valores, carácter e identidad, que contribuyen al desarrollo económico de la región y del país.
Marco normativo	Creación CEFOP Cajamarca: RM 0538-2007-ED Creación CEFOP La Libertad: RM 0539-2007-ED Creación U.O. Virú: RM 0317-2008 ED Convenio de cooperación interinstitucional: Ministerio de Educación y la Asociación Fe y Alegría del Perú, Set.° 96 (RM 219.96-ED). Adendas: 2008-2012 y 2013-2017.
Naturaleza institucional	Institución pública de gestión privada.
Forma de gobierno-dirección	Administración por parte de Fe y Alegría bajo las normas del Ministerio de Educación. La administración de Fe y Alegría propone modificación de normas para facilitar la experimentación y mejorar la formación profesional así como la inserción laboral.
Formas de vinculación con el sector empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción permanente en todas las etapas de la formación profesional, desde el perfil profesional, diseño curricular, desarrollo de la formación profesional, práctica en la empresa e inserción laboral, capacitación de docentes y asistencia técnica de proyectos productivos. - Es centro de certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo. - Convenios y alianzas con empresas. - Ejecución de proyectos de investigación aplicada con la empresa privada (nuevas especies de cultivos agroindustriales).
Formas de participación del sector laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comités consultivos por unidad operativa. - Participación en mesas sectoriales: miembro del Consejo Regional La Libertad. - Miembro del núcleo impulsor de responsabilidad social. - Participación en AHORA (Asociación de Hoteles y Restaurantes). - Socios de APEGA y de la Cámara de Comercio de La Libertad, con participación activa en esta última. - Alianzas con: CITECAL, CITEVID, CARETUR, APTCH, juntas de regantes y comisiones de riego.
Responsables de la definición de las políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Como I.E.S.T.CEFOP dependen del Ministerio de Educación. - Como centro de capacitación de competencias laborales dependen del Ministerio de Trabajo. - Por alianza con el SENASA, se relaciona con el Ministerio de Agricultura. - Por carreras afines, con el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
Modelo pedagógico	Formación-Producción. Características: aprender haciendo y produciendo, en condiciones reales y comerciales. Modelo basado en el enfoque por competencias profesionales. Centrado en procesos productivos. Desarrollo de valores humanos.
Proceso de diseño curricular	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de carrera en función a los ejes económicos de la región y lugar de intervención. 2. Análisis del proyecto educativo, nacional, regional; del plan de desarrollo regional, local. 3. Análisis de la oferta y demanda del sector. 4. Se levanta el perfil profesional. 5. Diseño curricular: con participación directa de empresas sobre la base del perfil profesional.

<p>Caracterización de la población objetivo</p>	<p>Carreras de formación: Jóvenes 15-30 años. Nivel socioeconómico bajo. 50% sexo masculino, 50% sexo femenino. Nivel de escolaridad: Para módulos de hasta un año, no existe nivel mínimo escolar requerido. Para módulos de hasta dos años se requiere primaria completa. Para la carrera profesional se requiere secundaria completa. Alianza con educación básica alternativa para completar requerimientos mínimos de escolaridad exigidos.</p>
<p>Modalidades de admisión para estudiantes</p>	<p>Admisión, dos etapas: 1^{ra}. Examen escrito, identificar nivel de formación básica, no eliminatorio. 2^{da}. Entrevista personal, se evalúa vocación, nivel socioeconómico, interés, valores, experiencia; es la más importante. Otras: - Ingreso por convalidación. - Exonerados, primero puestos educación secundaria. - PRECEFOP, ingreso directo (primeros puestos).</p>
<p>Características socioeconómicas del estudiante</p>	<p>Nivel socioeconómico bajo.</p>
<p>Financiamiento de la institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aportes del Estado: Infraestructura, personal y servicios (agua, luz, teléfono), parte de insumos, parte de mantenimiento (equipos, locales). - Recursos propios, ingreso de unidades productivas (insumos de producción, parte maquinarias, mantenimiento de infraestructura productiva). - Cursos de capacitación continua. - Donaciones, a veces de empresas (insumos productivos). - Becas a alumnos, de autoridades regionales o locales.
<p>Otras formas de apoyo a los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consejería. - En 8 de las 11 unidades operativas se da alojamiento a los estudiantes. - Bolsa de Trabajo, convenio con trabajando.com. - Convenio con empleo sud (iglesia mormona). - Ministerio de Trabajo, por medio de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo capacita, orienta y canaliza el empleo. - Contacto directo con empresas.
<p>Estadística de los últimos cinco años</p>	<p>Egresan en promedio 335 personas por año:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 150 de módulo básico. - 115 del nivel medio. - 70 de Educación Superior Tecnológica.
<p>Evaluación de la calidad de la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inserción laboral de egresados: Carreras de Agricultura, Hotelería y Comercio: 100% Carreras de Calzado y Planchado: 85%, afectado por informalidad del sector. - Grado de satisfacción de los empleadores: alta.

Cuadro 61 - Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	El objetivo es formar personal calificado para: Trabajar en empresas agroexportadoras y pecuarias. Generar su propia empresa con cultivos de agro exportación y/o crianza de animales menores.
Objetivo principal de aprendizaje	El egresado está capacitado para planificar, organizar, ejecutar e innovar en los procesos agrícolas y pecuarios, para obtener productos competitivos para el mercado globalizado, aplicando sistemas de calidad, seguridad y conservación del medio ambiente, promoviendo la práctica de valores éticos y ciudadanos.
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	Formulación conjunta entre SENATI y la empresa.
Contenidos de aprendizaje	Definidos de manera conjunta entre el SENATI y la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	Formación-Producción. Características: aprender haciendo y produciendo, en condiciones reales y comerciales. Modelo basado en el enfoque por competencias profesionales. Centrado en procesos productivos. Desarrollo de valores humanos.
Ambiente de aprendizaje	Condiciones productivas reales: Campo de cultivo (5 has.) Sistema de Riego Tecnificado. Laboratorio entomológico. Granja de animales menores.
Esquema operativo de la carrera	El esquema operativo de la carrera se rige por las normas del Ministerio de Educación. Tiene salidas modulares.
Perfil y función del docente	Profesional universitario o técnico, con experiencia en el área productiva de la carrera. Su función es la de supervisar las funciones de los estudiantes en su desenvolvimiento en los talleres de producción.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas. En las de servicio, buena atención al público.
Intervención de otros agentes	Empresas del sector: Interacción permanente en todas las etapas de la formación profesional, desde el perfil profesional, diseño curricular, desarrollo de la formación profesional, capacitación de docentes y asistencia técnica en proyectos productivos.
Evaluación del aprendizaje	Evaluación por evidencias de desempeño mediante tareas productivas.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

5.9 Trinidad y Tobago

A continuación se señalan programas exitosos para el caso de Trinidad y Tobago, según el relevamiento realizado en el país.

Programa de Formación en el Puesto de Trabajo (FPT) - On-The-Job Training Programme (OJT).

Este programa ofrece oportunidades para que los participantes adquieran experiencia práctica y formación en el trabajo dentro de las empresas.

Diseño Curricular

El programa de capacitación en el trabajo envía a especialistas para trabajar con los empresarios para desarrollar un programa de formación estructurado para los alumnos. Este programa de formación está diseñado para permitir el aprendizaje en el lugar de trabajo y el desarrollo de competencias, y garantizar que la formación impartida cumpla los requisitos de Certificación Nacional Profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ) o la Certificación Profesional del Caribe (CVQ). Los especialistas también llevan a cabo "Formación de Formadores", talleres para asegurar que los proveedores tengan la capacidad de evaluar el desempeño de los aprendices con eficacia.

El programa de capacitación en el trabajo abarca los siguientes sectores: Aeropuertos; Agricultura; Artes Culinarias; Digital; Ingeniería; Medio ambiente; Medios de comunicación; Médico.

Cada aprendiz puede participar del programa durante un máximo de veinticuatro meses de entrenamiento. Durante el período de formación, los participantes son monitoreados por oficiales asignados y por el empleador para evaluar el desempeño.

Los alumnos que superen la evaluación reciben la certificación TTNVQ al final de su entrenamiento.

Apoyo al beneficiario

Este programa se ofrece de forma gratuita para los alumnos.

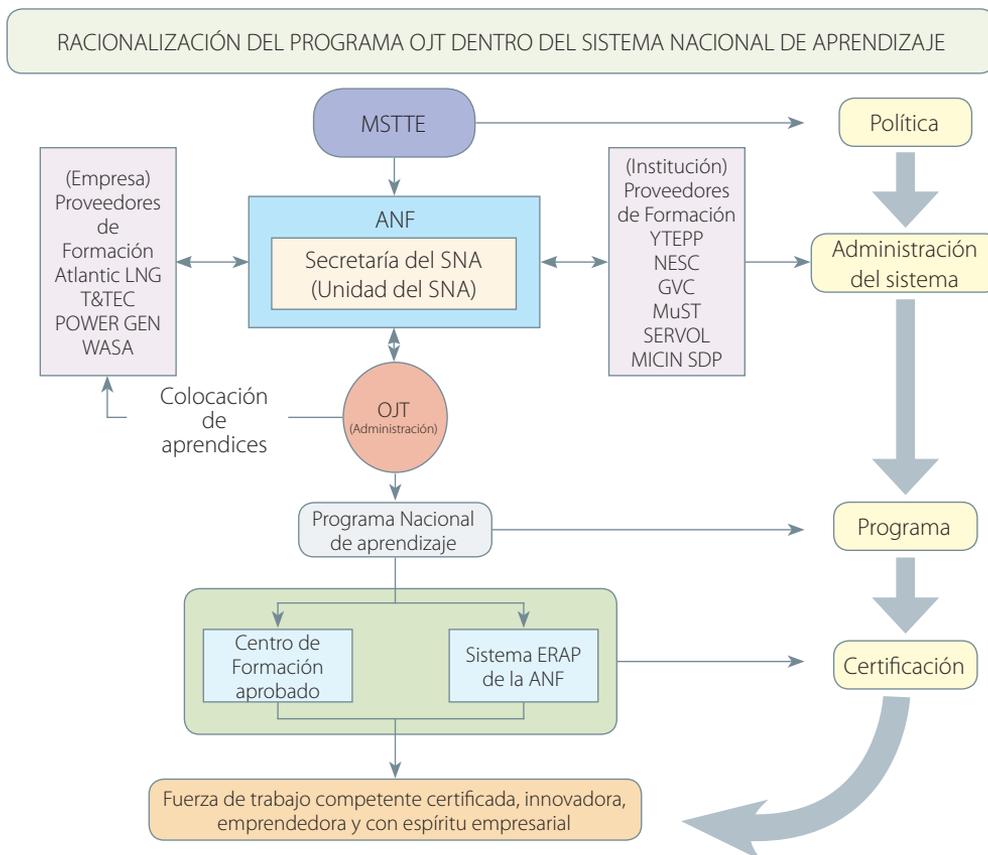
Los aprendices reciben un pago de acuerdo a su nivel de cualificación.

Beneficios para los empleadores

Las empresas reciben una subvención de hasta el 60% de los costos salariales por parte del gobierno.

Las empresas pueden utilizar los servicios de Recursos Humanos del Programa OJT, accediendo a un grupo de alumnos calificados para trabajar en sus negocios.

Cuadro 62 – Estrategia de formación en el lugar de trabajo



Estadísticas

A partir de 2010, más de 60.000 jóvenes se han beneficiado del programa.

Programa de formación en habilidades no tradicionales para la Mujer (Non-Traditional Skills Training Programme for Women)

El programa está diseñado para proporcionar educación técnica y profesional y formación especializada para mujeres no calificadas de bajos ingresos. Las mujeres de entre 18 y 50 años no calificadas, desempleadas o que perciben salarios bajos, pueden acceder al programa.

Diseño curricular

El programa consta de un total de 320 horas de formación en un período de seis meses, a tiempo parcial, durante tres días por semana.

Capacita a las mujeres en habilidades no tradicionales para la mujer (para desarrollar trabajos no tradicionales).

Apoyo a las beneficiarias

Este programa ofrece un pago de USD 8,00 por día durante tres días de cada semana.

El Programa de Formación de Habilidades Multisectorial –MUST- (MuST - The Multi-Sector Skills Training Programme)

El programa MUST se dirige específicamente a personas excluidas de la sociedad y les brinda un camino para acceder a un empleo. Fue lanzado oficialmente en 2004 y capacita a personas para trabajar en los sectores de la hostelería y el turismo y la construcción. Durante los últimos 12 años, el programa ha formado con éxito a más de 20.000 ciudadanos desempleados en capacitación profesional ocupacional de los sectores de hostelería, turismo y construcción.

El programa se dirige a los desempleados que tienen entre 18 y 50 años de edad que sean trabajadores desplazados o despedidos o ex reclusos de cualquier instalación del servicio penitenciario.

Diseño curricular

En el Nivel I de Construcción, Hostelería y Turismo, los aprendices se vinculan con trabajadores calificados especializados en cualquiera de los sectores de la hostelería, el turismo o la construcción. Los alumnos trabajan junto a los trabajadores calificados pertenecientes a la industria por un período de formación de seis meses.

Los alumnos están trabajando en estos sectores cuatro días a la semana. Un día a la semana, asisten a un centro fuera de las instalaciones donde adquieren formación sobre habilidades para la vida, alfabetización, aritmética y formación tecnológica.

El Nivel II solo se ofrece a los alumnos en el sector de la construcción. Estos alumnos se vinculan con trabajadores calificados especializados del sector. La formación disponible actualmente es: albañilería, carpintería, construcción, plomería, soldadura e instalación eléctrica. Los alumnos trabajan de forma independiente por un período de nueve meses de acuerdo a las Normas Nacionales Laborales. Pasan cuatro días por semana en las obras de construcción y un día a la semana en un centro fuera de las instalaciones, donde se forman en habilidades para la vida, cálculo de la construcción, dibujo técnico y tecnología de la construcción.

En el marco del programa, los participantes cuentan con el servicio de orientación una semana antes de la inserción en un lugar de trabajo.

El programa incluye formación en “preparación para la vida”, lo que ayuda a los estudiantes a manejar la resolución de conflictos sin el uso de la violencia, construyendo así la autoestima y la confianza.

Todos los alumnos tienen la certificación de normas nacionales ocupacionales a través del Marco de Certificación de aptitud profesional de Trinidad y Tobago (TTNVQ).

Apoyos al beneficiario

Los alumnos del nivel I reciben una paga diaria de USD 12,60, herramientas y equipos básicos, equipo de protección personal básico, cobertura del seguro, supervisión de instructores y asesores.

Los alumnos de nivel II disponen de una paga diaria de USD 15.80, herramientas y equipos básicos, equipo de protección personal básico, cobertura del seguro y supervisión de instructores y asesores.

Estadísticas

Para el período octubre 2010-junio 2011, 720 ciudadanos han sido capacitados por el programa.

Programas de preparación para el empleo (HYPE) – (Helping You Prepare for Employment -HYPE- Programme)

El Programa HYPE de estudiantes de doble certificación (NVQ y la fundación City and Guilds) permite a los alumnos acceder al Marco Nacional de Cualificaciones y de articular con niveles más altos.

El Programa HYPE se estableció en 2002 y ofrece capacitación en el Edificio Tecnológico de la Construcción.

Los participantes deben tener entre 16 y 25 años, y ser personas desempleadas que buscan empleo en el sector de la construcción, y que quieran desarrollar sus habilidades de construcción con el fin de autoempleo.

Diseño curricular

El programa tiene una duración de nueve meses. Reciben las siguientes asignaturas: Carpintería, Plomería, Albañilería, Instalación eléctrica, Soldadura y Fabricación.

Los participantes también optan por cursos complementarios.

Al final del entrenamiento, a los alumnos se les otorga algunos de los siguientes certificados: Certificado TTNVQ; Certificado MIC/MSTTE; City and Guilds Foundation Certificate; Calificación Profesional del Caribe (CVQ).

Apoyos al beneficiario

El programa es financiado por el gobierno y es ofrecido sin costo para los participantes.

Los alumnos reciben una paga diaria, alimentación, Equipo de Protección Personal (EPP) y pase de ómnibus.

Programa Journeyman

El Programa Journeyman se implementa luego de que el sistema de formación profesional estuviera certificado por el organismo de certificación alemán y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE). Esta certificación permite a los estudiantes un mayor grado de movilidad internacional.

El programa se ofrece en el marco del Programa Nacional de Desarrollo de Habilidades (NSDP) y es administrado por el Metal Industries Company Limited (MIC), en colaboración con la Cámara Alemana de los Oficios y el Instituto ICON de Aachen, Alemania. El NSDP fue establecido en 1994 después de una visita a Alemania por una delegación de Trinidad y Tobago, por el cual MIC presentó los programas Journeyman y Maestro Artesano en las disciplinas de ingeniería relacionadas, basados en el sistema dual alemán de educación y formación profesional. Los programas están acreditados por la Cámara de los Oficios alemana, y se llevan a cabo en cuatro centros en Trinidad y Tobago.

Para participar del programa, las personas deben contar con un Certificado Nacional de Artesano o equivalente.

Diseño curricular

Se ofrece formación en las siguientes áreas: Mecánica, Eléctrica/Electrónica, Soldadura, Mantenimiento Industrial y Operaciones de carpintería

Es un programa intensivo de tres años y medio. A lo largo del período de tres años y medio, los alumnos pasan aproximadamente el 75% de su tiempo en el trabajo práctico en los centros de formación y la industria, y el 25% reciben teoría laboral relevante.

La formación se realiza en tres etapas:

- En el nivel 1, los participantes reciben formación básica en habilidades múltiples en un centro de formación bien equipado. Todos los alumnos reciben una formación básica en cuatro áreas: Mecánica, Eléctrica, Electrónica y Tecnología de Mantenimiento Industrial, incluyendo aspectos vinculados con Matemáticas, Comunicación, Ciencia y Dibujo. Al final de este período, los participantes eligen entre las diferentes carreras de oficios.
- La segunda etapa consta de una capacitación de 12 meses que se lleva a cabo en el puesto de trabajo en la industria. El alumno recibirá instrucción adicional en cualquiera de las áreas (Mecánica, Eléctrica, Electrónica y Mantenimiento Industrial), dependiendo de la opción de la carrera seleccionada. Durante este periodo de formación, los participantes vuelven al centro un día a la semana para su formación en los aspectos teóricos, relacionados a las Matemáticas, a la Ciencia y a la instrucción de dibujo.

- La tercera etapa consta de 18 meses. Durante este periodo, los alumnos reciben instrucción intensiva a través de la experiencia en la industria en un área ocupacional específica y siguen asistiendo a clases un día por semana. Durante los últimos seis meses, lo hacen dos noches por semana, para la preparación de exámenes.

A los alumnos que finalizan satisfactoriamente, se les otorga un Certificado Nacional de Journeyman aprobado por el MIC, el organismo de certificación alemán y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Educación Terciaria (MSTTE). El certificado es otorgado en el Nivel III del Consejo de Acreditación de Trinidad y (ACTT) del Marco Nacional de Calificación de Tobago.

Apoyos al beneficiario

Los alumnos no tienen que pagar por la capacitación; sin embargo se les brinda apoyo para el costo de los textos de formación, para el equipo de protección personal (PPE), y ropa para hacer ejercicio.

6

Fortalezas, debilidades y
recomendaciones de los Sistemas de
Aprendizaje

6. FORTALEZAS, DEBILIDADES Y RECOMENDACIONES DE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJE

6.1 Argentina

Buenas prácticas en materia de aprendizaje y transición de la escuela al trabajo en Argentina

En función de los diferentes dispositivos analizados, se realizan una serie de recomendaciones a ser tenidas en cuenta en el diseño e implementación de programas y proyectos destinados a los jóvenes, que busquen tender puentes entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Se realizan algunas observaciones y recomendaciones diferenciadas por dispositivo y luego recomendaciones generales.

En el caso de los dispositivos enfocados en la lógica de formación profesional, sería importante multiplicar mesas de coordinación integradas por empresas públicas, privadas y mixtas; representantes de centrales sindicales, directivos y docentes de IFP, escuelas técnicas y agrotécnicas, que permitan delinear las necesidades formativas. De este modo, los cursos destinados a los jóvenes podrán contar con mayores coordinadas sobre áreas estratégicas y sectores del conocimiento. Esto implica un doble movimiento: poner en diálogo al mundo productivo con el sistema de formación profesional y, a la vez, tender puentes con el sistema educativo (en particular la escuela media). El rol que están desempeñando los observatorios de empleo y calificaciones representa un aporte en este sentido. A su vez, esto permitirá planificar la formación que tiene poca representación en la oferta formativa.

Las Instituciones de Formación Profesional (IFP) deben implementar sistemas de seguimiento de sus egresados jóvenes, para analizar su inserción laboral y social.

Se considera necesario ampliar la oferta de formación profesional a oficios no tradicionales destinados a las mujeres.

El aprendizaje en contextos reales guarda una serie de potencialidades. A su vez, se recomienda extender y multiplicar las pedagogías que en estos ámbitos consideren el formato de aprender haciendo.

Por un lado, se entiende a las pasantías y prácticas profesionales como “puerta de entrada a un empleo”, con incidencia en la maduración vocacional y ocupacional, principalmente en aquellos jóvenes que están más alejados de un mundo laboral de calidad o que provienen de las escuelas donde la orientación al mundo del trabajo se presenta acotada (Jacinto y Dursi, 2010). Por otro lado, en las experiencias de jóvenes en condiciones de alta vulnerabilidad, las pasantías operan sobre dos obstáculos importantes a la inserción laboral: la falta de competencias socio-profesionales que permitan adaptarse a las disciplinas y formas de regulación habituales en el mundo laboral, y el tipo de capital social que poseen estos jóvenes, que los condena a reproducir los empleos precarios de sus padres, familiares y conocidos (Freytes Frey, 2014).

Si revisamos la normativa del MTEySS que regula, por ejemplo, el programa Jóvenes con más y mejor trabajo, encontramos que en ella se estipula el rol esperado por las empresas en su obligación de presentar una oferta de prácticas calificantes, “adecuada a los perfiles de los jóvenes y a las oportunidades

de inserción laboral que presente la dinámica productiva del territorio". Ahora bien, cuando se avanza en la concreción de dichas ofertas, se advierte la reedición de prejuicios y formas de estigmatización de los perfiles de ciertos jóvenes para ocupar los puestos de trabajo, o bien se postulan requisitos poco flexibles para cubrir un entrenamiento laboral.

En función de estos resultados, se recomienda mejorar los mecanismos de articulación entre actores estatales y empresariales que permitan dinamizar estos canales. Esto puede lograrse a partir la concreción de consejos sectoriales, mesas productivas, espacios de intercambio entre el mundo productivo y los agentes estatales de diferentes niveles (municipal, provincial y nacional).

Las prácticas que demuestran mayor potencialidad y proyección son aquellas que se inscriben en intervenciones multidimensionales. Con lo cual, articular la promoción de la terminación de los estudios secundarios en el marco de la construcción de un proyecto de vida permite articular diferentes dimensiones y activar soportes más amplios. En este caso, los puentes construidos a partir de becas y estipendios, o programas que estimulan la continuidad de los estudios terciarios y universitarios, se orienta en este sentido. Los presupuestos del PROG.R.ES.AR van en la misma dirección.

En el caso de las prácticas en contextos reales se debe contemplar el rol de diferentes instituciones, en un abanico que refleje la diversidad de actores participantes, tales como el sector empresario, cooperativas y entidades de la economía social, las ONG y sindicatos de trabajadores, los cuales se desarrollan y vinculan con otros actores en sus tramas socio-productivas locales.

En el caso de los dispositivos orientados a la generación del propio empleo o emprendimiento de la economía social o micro-emprendimiento impulsado por jóvenes, se puede mencionar al menos dos recomendaciones. La primera se enmarca en un debate mayor sobre la posibilidad de generar otro modelo, desde los parámetros del trabajo autogestivo y el campo de la denominada economía social/solidaria. En este caso, la generación de condiciones reales que permitan pensar esa otra economía (social/solidaria basada en el trabajo autogestionado), resultan vectores claves para enmarcar estas iniciativas, y en este debate, la voz y experiencia de los trabajadores que impulsaron este tipo de iniciativas es fundamental.

La segunda cuestión se relaciona con la discusión en torno a los indicadores de sustentabilidad de los emprendimientos. Es necesario ir más allá de las nociones estrictamente economicistas y técnicas que miden la estabilidad de estos proyectos, y abrir instancias participativas con los mismos protagonistas (llamados "emprendedores") para reconstruir los significados que ellos mismos le otorgan a la sustentabilidad/sostenibilidad, considerando las diferentes dimensiones y complejidades que encierra.

Consideraciones generales

Tal como destacan los últimos informes internacionales y los estudios de impacto de los programas locales, las políticas implementadas en Argentina implican el comienzo de "un ciclo de alta inversión en los sectores juveniles" con el 3,3% de su PIB destinado al sector (OIJ/CEPAL, 2014). En este escenario, se destacan una serie de observaciones que podrían considerarse al momento de modelar y fortalecer las políticas destinadas a las juventudes.

El espacio tutorial se presenta como un componente clave en las tareas de acompañamiento y orientación. Más allá de los nombres que adquiera (referente, tutor, orientador, docente-guía), este rol adquiere una importancia central en las tareas de contención, acompañamiento y seguimiento de cada joven. En cada diseño, se debe esclarecer las funciones que contempla y los ámbitos de participación del tutor, así como su plan tutorial.

En referencia al espacio mismo construido en el dispositivo y más allá de la lógica que lo oriente (FP, inserción laboral, autoempleo, terminalidad educativa), la mayoría de las buenas prácticas se asientan en aquellos ámbitos donde los jóvenes generan un espacio de pertenencia, donde se generan nuevas sociabilidades, se reconfiguran las relaciones (familia, amigos, equipo técnico, docentes) y se genera una identidad junto a los otros que parte de una misma situación originaria. En este caso, el ejemplo de los talleres del POI refleja este proceso.

Además de reafirmar que las políticas de juventud deben tender a la integralidad, es importante resaltar ciertos aspectos del diseño. Tal como fue analizado, algunos programas enfocados en jóvenes en condiciones de alta vulnerabilidad terminan tensionados entre un esquema de asistencia/atención de las emergencias y otro enfocado en el desarrollo profesional. Los diseños deben ser pensados considerando las posibilidades de acceso y los tiempos de los mismos jóvenes y las posibilidades de aplicación real, para que sean atractivos y despierten interés en ellos. A su vez, deben contener metas claras y que los jóvenes puedan ver el progreso, los resultados concretos y palpables, y tengan información completa de los posibles tránsitos dentro de un mismo programa o en articulación con otros.

Tanto en los programas impulsados desde la política pública como los impulsados por organizaciones sociales, las formas de vinculación con los distintos actores involucrados y la construcción de redes y alianzas interinstitucionales inciden en el funcionamiento y contribuyen a una posible buena práctica. Los casos de Fundación UOCRA, Doncel y ciertas articulaciones territoriales del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo son prueba de ello.

6.2 Brasil

Con el fin de democratizar el acceso a la formación profesional y mejorar su calidad, en el año 2011 se puso en marcha el Programa de Acceso a la Educación Técnica y al Empleo (Pronatec) en Brasil, con la meta de cubrir ocho millones de matrículas para el año 2014 (meta cumplida). La mayoría de los cursos (70% de la matrícula) se centra en las líneas de educación continua (FIC, con al menos 160 horas); también hay provisión de cursos técnicos (800 horas en promedio). Gestionado por el Ministerio de Educación, su aplicación se realiza en colaboración con los principales actores de la educación en el país, sobre todo con el Sistema S, además de institutos y redes estatales y federales. Para el período 2015-2018, se prevé nueva fase de Pronatec, con 12 millones de matrículas, y el fortalecimiento de sus vínculos con la política de inclusión social y el trabajo decente en el país, incluido el aprendizaje profesional.

Además de la escala, un aspecto innovador de Pronatec es su relación con el Plan "Brasil sin Pobreza" (BSM), también establecido en 2011, coordinado por el Ministerio de Desarrollo Social (MDS). El BSM se creó para hacer frente a la extrema pobreza de la población, a través de la articulación de políticas,

programas y acciones (salud, vivienda, educación, empleo e ingresos). El Pronatec/BSM se asocia con proyectos enfocados en grupos y/o situaciones especialmente vulnerables (con ingresos de hasta medio salario mínimo per cápita), así como con otras políticas públicas de inclusión productiva, de empleo, de microfinanciación y de emprendimiento. De acuerdo con MDS, Pronatec/BSM consiguió 1,5 millones de matriculaciones entre enero de 2012 y octubre de 2014, correspondiente al 60% de la matrícula total en virtud de "Becas de Formación - Cursos FIC" de Pronatec (con un total de 2,5 millón de matrículas en el mismo período).

Otro punto a destacar de la política pública es el aprendizaje profesional, el modo "híbrido" de formación y trabajo que existe en el país desde los años cuarenta, bajo la administración del Ministerio de Trabajo. El llamado "nuevo aprendizaje" ha ampliado su alcance en varios aspectos: población objetivo (14 a 24 años, sin límite de edad para personas con discapacidad); sectores de actividad (no sólo aportantes al Sistema S) y ocupaciones para estimar la cuota obligatoria; organismos de ejecución (que cumplan con los requisitos para el registro en el Ministerio de Trabajo). Para las empresas, comenzó a ofrecer incentivos fiscales y laborales para la contratación de aprendices (hasta 24 meses), lo que requiere, sin embargo, condiciones adecuadas para la educación de los jóvenes y para que continúen sus estudios de la educación básica, como condición para la continuidad del trabajo. Entre 2005-2013, el número de aprendices aumentó de 57.200 a 335.800, con un total de 1,7 millones de contratados en el período (en la mayoría, adolescentes de 14 a 17 años).

6.3 Chile

A continuación se transcriben diagnósticos y recomendaciones sobre el sistema de aprendizaje chileno, propuestos en el documento elaborado por Gastón Cerda Videla.

En lo relativo al sistema nacional de capacitación e intermediación laboral (Informe final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, 2011):

Elementos de diagnóstico

La política de capacitación vigente en el país es claramente deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados.

Examinada la asignación de los recursos públicos destinados a la capacitación se revela un patrón regresivo, puesto que se favorece preferentemente a grupos de ingresos altos y medio-altos.

La mayor parte de los recursos públicos se asigna a quienes poseen ya un nivel de competencias laborales relativamente desarrolladas.

Los programas de capacitación dirigidos a los grupos vulnerables han tenido un lugar secundario en la agenda de la política pública.

La política de capacitación es deficitaria dado que no contribuye significativamente a mejorar los ingresos laborales ni la empleabilidad de los trabajadores que asistieron a cursos financiados por este instrumento.

Existen dudas fundadas respecto a si la franquicia tributaria ha tenido un efecto positivo sobre la productividad de las empresas que han utilizado este instrumento de capacitación, siendo su incremento uno de los objetivos estipulados en la normativa legal en el origen del instrumento.

Otro aspecto relevante es la ausencia de evaluación en la política pública del país.

En el caso de la capacitación, su falta de eficacia se explicaría por:

- La proliferación de cursos de corta duración que no tienen efectos sobre la productividad de los trabajadores
- Una gran heterogeneidad en la calidad de los oferentes de capacitación (OTEC), con déficits manifiestos en muchos de ellos
- La inoperancia de las instituciones (OTIC) que debieran mediar entre las empresas y los oferentes de capacitación a efectos de canalizar una oferta de buena calidad a empresas medianas y pequeñas
- La insuficiencia manifiesta en la capacidad del SENCE para supervisar y fiscalizar el sistema

Recomendaciones

- a) Las intervenciones deben partir de un diagnóstico de la empleabilidad de los diferentes grupos objetivo.
- b) Hay diferentes públicos objetivo de la política de formación de competencias. Para cada grupo objetivo se precisan instrumentos específicos.
- c) Los grupos de menor empleabilidad requieren de intervenciones de carácter integral, en las que el componente de intermediación laboral debe jugar un rol fundamental.
- d) Una política de capacitación adecuada necesita ser construida sobre la base de un proceso continuo de monitoreo y evaluación que vaya identificando las modalidades que prueben ser más costo efectivas en la práctica.
- e) Un adecuado sistema de capacitación debe construirse con un diseño de evaluación previo al inicio de los programas de capacitación.
- f) Se requiere conectar el sistema de educación formal y el sistema de formación de competencias laborales, puesto que hay significativas ganancias de eficiencia allí disponibles.
- g) SENCE debe examinar la posibilidad de estimular y promover una oferta pública de capacitación a través de CFT o IP a lo largo del país, al existir zonas con baja oferta de capacitación y cuyos cursos no tienen la calidad suficiente.

En lo relativo a la formación técnico profesional⁵³:

Elementos de diagnóstico para la EMTP y la ESTP

La enseñanza media técnico-profesional (EMTP) es una formación especializada que ocupa los últimos dos años de la escolaridad obligatoria y conduce tanto a la licencia de enseñanza media como a la certificación de técnico medio en una especialidad.

La EMTP concentra una mayor proporción de hombres y de estudiantes que viven en áreas rurales.

La matrícula EMTP proviene de los dos quintiles de ingresos más bajos.

Si bien no existe un sistema de seguimiento de egresados de la EMTP, diferentes estudios muestran que no existe una clara consistencia entre las tasas de práctica, titulación y los grados de satisfacción, todas ellas en rangos altos; y la calidad y progresión de las inserciones laborales posteriores al egreso.

La matrícula de educación terciaria ha crecido en forma importante durante los últimos años.

La matrícula de las universidades y de los institutos profesionales es la que ha mostrado la mayor expansión.

En los centros de formación técnica e institutos profesionales, alrededor del 50% de la matrícula pertenece al 60% más pobre de la población.

Recomendaciones

- a) Crear una institucionalidad que permita transformar y fortalecer la Formación Técnico Profesional.
- b) Facilitar el tránsito de las personas entre los distintos niveles educativos y entre éstos y el mercado laboral, a través de un Marco de Cualificaciones (MC).
- c) Desarrollar propuestas de articulación entre las diferentes modalidades de la FTP –a nivel secundario, terciario, de oficios y capacitación laboral– tomando como base el análisis de prácticas exitosas.
- d) Promover una adecuada interacción entre el sector productivo y la FTP, con el propósito de armonizar la oferta de competencias y las necesidades del mundo productivo, de manera de facilitar un mejor tránsito entre la educación y el trabajo.
- e) Realizar ajustes curriculares con el fin de proveer las orientaciones y señales tendientes a que todos los estudiantes logren el desarrollo del conjunto de competencias necesarias en el nivel de la FTP secundaria, para la continuación de estudios, inserción al mercado laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- f) Definir mecanismos de participación estatal y privada que permitan una mayor diversificación de fuentes y formas de financiamiento para posibilitar la participación de las personas interesadas en recibir formación técnica.

53 Antecedentes y Estrategia para la Implementación de la política de formación técnico profesional en Chile.

- g) Institucionalizar un observatorio permanente de la oferta de FTP y la demanda de capital de personal técnico, con especial énfasis en los cluster incluidos en la estrategia nacional de innovación y desarrollo productivo.
- h) Contar con un sistema orientación vocacional para todos los establecimientos del sistema de FTP.

6.4 Costa Rica

De acuerdo con la información arrojada por el informe, es importante destacar aquellos elementos que son los detonantes del éxito de un proyecto dedicado a potenciar la empleabilidad, que son los que se detallan a continuación:

- Diagnóstico del mercado: Un factor fundamental del éxito de un programa de intermediación laboral es el diagnóstico sistemático del mercado laboral. La importancia de diagnosticar apropiadamente el contexto y el mercado laboral radica en buscar el desarrollo de la capacitación en áreas que presenten demanda. De otro modo, las capacitaciones o los procesos de formación brindados se enfrentarán al fenómeno del profesional desempleado.
- Diagnóstico de competencias: Ligado al diagnóstico del mercado laboral, el trabajo debe ser más incisivo y buscar las especialidades necesarias y junto a estas el desarrollo de capacidades acordes con las competencias que exigen los puestos de trabajo. Un trabajo tan pormenorizado solo puede ser posible mediante una coordinación real entre instituciones y empresas.
- Alianzas estratégicas: Desde la perspectiva del diagnóstico de demanda de las empresas y diagnóstico de competencias, el trabajo debe sobrepasar la idea del trabajo coordinado entre instituciones y sector privado, para lograr verdaderas alianzas estratégicas en los ámbitos de la capacitación y formación. Esto solo es posible en el marco de un claro planteamiento acerca de la ruta de desarrollo nacional en el país o al menos la identificación de "áreas seguras" de desarrollo empresarial que no signifiquen alto riesgo financiero y sean atractivas mediante incentivos puntuales a las empresas.
- Rol protagónico de las empresas: Como demandantes de recursos humanos, es necesario incentivar la responsabilidad de las empresas en la formación de sus propios recursos. Además es importante promover la visión ganar-ganar, que ofrece la educación práctica en los centros de trabajo a partir del enfoque de educación dual.
- Revisión de propuestas sobre aprendizaje para la transición al mundo del trabajo: Como las sentadas por la actual propuesta de Proyecto de Ley que podría enfrentarse a problemas de gestión al no atender especificidades que serán su marco de trabajo y generarán problemas posteriores.
- La evaluación como cultura: Las alianzas institución y empresa, al igual que cualquier proyecto de orden económico y social, requieren supervisión y evaluación de procesos y de resultados. El monitoreo de las experiencias es crucial para asegurar el éxito o la evacuación de un proyecto a tiempo. La falta de evaluaciones apropiadas o la mirada conmisericordiosa o esperanzada en los proyectos, puede permitir que no se realicen las correcciones necesarias a tiempo o no se

potencie el verdadero poder de la propuesta. Las evaluaciones deben ser de análisis riguroso y comparado de los datos, desde las capacidades de los formadores hasta la eficacia final.

- Desarrollo de capacidades blandas: El desarrollo de las llamadas “capacidades blandas” es un elemento poderoso. Generalmente y desde la perspectiva de las competencias, los procesos de formación y capacitación apuestan fuerte por el logro de capacidades relacionadas con la dimensión del saber o del saber hacer. Las capacidades blandas se encuentran en la dimensión del ser. Esta dimensión, cuyos componentes son sobre todo de naturaleza axiológica, permiten a la persona hacerse de la disciplina y perfil personal que se requiere para “ser” trabajador empleado o para pensar en un negocio propio de acuerdo con los requerimientos sociales básicos. Las personas jóvenes que no han completado la secundaria o apenas han alcanzado a llegar a su final, generalmente adolecen la falta de estructura suficiente para enfrentarse al mundo laboral. Para estas personas, las habilidades blandas implican el desarrollo de prácticas de disciplina, responsabilidad, tolerancia, puntualidad, trabajo en equipo, solidaridad, buena presentación y/o higiene personal, empatía, de modo que son un requisito indispensable para mantenerse en un empleo.
- Identificar con claridad la población meta: Asegurarse de cubrir los grupos de interés, específicamente, la población joven. La universalidad de los programas no debe inducir a la pérdida del objetivo del mejoramiento de las condiciones de empleabilidad en sectores clave de la población, como lo es la juventud. La dispersión de esfuerzos puede ser un problema a subsanar.
- Claridad, orden y transparencia en la gestión: Asegurar la adecuada gestión de los programas desde el planteamiento de los mismos, en términos conceptuales y políticos, de gestión y protocolos para cada una de las fases y requerimientos de las actividades, responsabilidades, control y manejo de recursos.
- Las pasantías como prácticas perfeccionadoras: El modelo de pasantías para cada uno de los estudiantes de la educación técnica es la mejor opción para asegurar el desempeño profesional de los jóvenes tras su formación. El modelo de pasantías demanda la gestión de acuerdos que no siempre se respetan. Los centros de educación deberían rendir un informe acerca de las empresas de acogida de estudiantes, y las empresas, acerca del desempeño del centro educativo como gestor de las pasantías, todo esto además de la valoración del estudiante.
- La retención de los estudiantes en el sistema educativo: Las políticas de retención de estudiantes en el sistema educativo van desde los comedores escolares, el transporte, las becas, las transferencias económicas condicionadas, hasta un nuevo modelo de repetición escolar con el cual el estudiante solo repite aquellas materias que haya reprobado y no el nivel completo de estudio. La oferta variada en colegios académicos y técnicos también muestra su atractivo; sin embargo, las tasas de deserción no descienden y el problema de las personas sin concluir la secundaria se ha vuelto permanente. Costó mucho esfuerzo posicionar socialmente la idea de lo fundamental de la educación primaria. La idea se trabajó por años hasta que se logró insertar en el imaginario costarricense. No obstante, la idea respecto a la importancia de concluir los estudios secundarios aún no ha calado y algunos sectores sociales todavía lo ven como optativo. A este fenómeno se unen las dificultades de cada caso en particular y la pobreza, que como

fenómeno complejo atraviesa culturalmente a las personas. Es prioritario tratar de posicionar la idea de la importancia de la educación secundaria completa como un requisito de formación a nivel social, tanto por los conocimientos que la persona obtiene, como por las habilidades sociales que desarrolla en el proceso. Asimismo, el monitoreo del perfil de desertores es un elemento a atender en cada una de las instituciones educativas.

- Adaptación de las ofertas técnicas: La educación técnica ha venido creciendo en oferta. Sin embargo, no se nota en ningún momento un corte de especialidades que ya no convengan en ciertas regiones, lo que hace pensar en la necesidad de revisar y ajustar los planes y las ofertas cada cierto período para asegurarse de su debido alineamiento con las necesidades de formación del contexto.
- Aprendizaje permanente: Un mercado laboral cambiante demanda capacidades de adaptación. El aprendizaje permanente debe ser una idea a incubar en las redes de capacitación y formación y esa idea guarda relación con el crecimiento de los niveles de aspiración de las personas con bajos niveles educativos, dejando claro que el aprendizaje permanente robustece la empleabilidad. Cabe entender aquí que es sumamente importante la integración de capacidades blandas en las distintas ofertas para que esa mayor empleabilidad sea real.
- El papel de los centros de formación para-universitaria y universitaria: La mutabilidad de las tecnologías se refleja en la evolución de las economías, de los tipos de trabajos que ofrecen las empresas. Estas a su vez demandan nuevos desarrollos en un ciclo sin fin. Las carreras y especialidades que hace treinta años parecían las de mayor demanda van quedando atrás y aparecen nuevas especialidades, nuevas mixturas entre ramas del conocimiento. Hay una responsabilidad, al menos en las universidades públicas, respecto a la formación de personas para un mundo distinto.
- Manejo de datos: Costa Rica ha desarrollado una inmensa cantidad de información estadística relativa a la educación y al trabajo. Sin embargo, el seguimiento de las cohortes en educación no es posible debido a la ausencia de una base de datos que permita conocer trayectorias educativas. Lo mismo sucede con los datos laborales y de acceso a políticas públicas. El seguimiento de tales trayectorias solo sería posible con la existencia una base de datos que recoja el número de identificación de cada quien y que sea compatible en todo el sector público o de servicios sociales.
- Sitios web y redes sociales: Como mecanismo de acercamiento entre oferentes y demandantes de recursos humanos, las plataformas digitales se destacan por su cercanía con la gente, más allá de zonas geográficas o dificultades de traslados a centros de población. Lo fundamental de estos sitios es su diseño amigable “¿A quién está dirigido ese sitio?” es la pregunta que debería contestar con facilidad un buen formato de página web. Se requieren ciertas capacidades tecnológicas para acceder al medio electrónico y para desempeñarse en él de forma tal que sea eficiente el envío y recibo de información. Además de esto, los sitios web son conocidos solo por personas que suelen usar los medios electrónicos y con la intención de buscar empleo. Una apropiada difusión acerca de la existencia de estos sitios digitales y de su potencialidad podría impulsar tanto a empleadores como a oferentes a ligarse al uso de este medio de acercamiento.

- Intermediación del empleo a nivel local: la intermediación para el empleo a nivel local, mediante organizaciones comunales, municipalidades, organizaciones no gubernamentales u otro tipo de instancias, puede impactar de forma directa en la situación de las comunidades. El enlace cercano y el conocimiento del contexto y de las personas demandantes de empleo y contratantes, visto como un servicio al desarrollo del entorno inmediato, puede dar resultados positivos. Cuenta además con el componente de manejo cultural y de relaciones humanas más cercanas del contexto particular. El enlace del servicio de intermediación entre municipalidades y otras organizaciones podría resultar realmente positivo para las comunidades en red.
- Del marco jurídico y la tutela de derechos a lo operativo en el mercado laboral: La normativa vigente relativa al trabajo, a la educación o a la niñez y la adolescencia, logra controlar los parámetros dentro de los cuales se brinda el servicio de educación, las contrataciones y condiciones del trabajo de los jóvenes en particular. La normativa promueve la práctica de la equidad en el trato de los trabajadores y los protege contra el abuso por parte de los empleadores. En términos legales y técnicos es un parámetro sólido sobre el deber ser y el actuar de los empleadores. Asimismo, la normativa relativa a las instituciones y la definición de sus responsabilidades, objetivos y competencias, deja claro el funcionamiento del sistema y las ricas relaciones entre partes. No obstante, la realidad muestra muchos matices y por ello es importante la información sobre derechos y deberes de los trabajadores y la posibilidad de la denuncia sobre faltas a la ley de modo responsable, fundamentado, práctico, confidencial o seguro ante represalias para el trabajador. La norma de “In dubio pro operario” es aplicada con rigurosidad en Costa Rica, cuando las causas llegan a tribunales. No obstante, hay situaciones de abuso de parte de patronos no denunciadas, debido al desconocimiento o temor del empleado. La democratización de la información legal desde la perspectiva de responsabilidades y derechos debe ser robustecida.

6.5 Jamaica y Trinidad y Tobago (fortalezas comunes en ambos países)

1. Agencias de Formación

Ambos países han creado organismos nacionales de formación que han tenido un impacto significativo en la preparación de su fuerza de trabajo para el empleo. Las agencias de formación también han sido claves para proporcionar las siguientes funciones esenciales:

- Desarrollo de los planes de estudios para los programas de formación
- Trabajar con profesionales de la industria para establecer competencias
- La certificación de los proveedores de formación y aprendices
- Actuar como intermediarios, ayudar a los empleadores a encontrar empleados competentes
- Proporcionar orientación profesional
- La realización de estudios de mercado laboral

- La adopción de la certificación regional reconocida que permite a los alumnos moverse libremente en el país y en el Caribe.
- Utilizar una combinación de aprendizaje y de práctica para preparar a los jóvenes para el empleo.

2. Accesibilidad

Ambos países han implementado programas que permitan a los jóvenes de zonas rurales y a los jóvenes con discapacidad acceder a los programas de formación.

3. Políticas

El marco legal en ambos países ha tenido un impacto positivo en los programas de transición al exigir:

- Financiación Pública. Los gobiernos de ambos países invierten muchos recursos en los organismos nacionales de formación y otros programas de transición.
- Las contribuciones del empleador son obligatorias. Los empleadores están obligados a presentar contribuciones para ayudar a las agencias nacionales de formación en la capacitación y el desarrollo.
- Los salarios. Los programas de aprendizaje ofrecen a sus aprendices un salario digno mientras están trabajando. Durante las prácticas, los aprendices deben ser debidamente apoyados financieramente a lo largo de todo el periodo de formación.
- Gobierno fuerte. Ambas agencias se rigen por los ministerios del gobierno y cada uno tiene su propia junta directiva y equipo directivo. Esta estructura de gobierno asegura altos estándares de cumplimiento y mantenimiento.

En los últimos tiempos ambos gobiernos han creado agencias nacionales de formación centradas en competencias, basadas en la formación técnica y profesional. Estas agencias de formación tienen éxito en los siguientes aspectos:

- Creación de programas de transición de la educación al trabajo para jóvenes;
- Introducción de un Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales;
- Facilitar el acceso, la articulación y el aprendizaje permanente;
- Aprobación y reconocimiento de la certificación regional que permite a los alumnos circular libremente dentro del país y de la región del Caribe;
- Se trabajó con grupos de la industria del sector para desarrollar estándares profesionales;
- Los proveedores de capacitación fueron acreditados;
- Establecimiento de asociaciones con la industria para capacitar y certificar a los individuos;

- Actuar como intermediario en la asistencia a los empleadores para encontrar empleados capacitados y competentes;
- Utilización de prácticas innovadoras de formación para preparar a egresados de la escuela y a los adultos jóvenes para el empleo.

Empresas del sector privado de ambos países han creado programas de formación innovadora.

6.6 Jamaica

Se señalan las siguientes fortalezas para el caso de Jamaica:

- *Bridging programmes*. Los programas de intervención comunitaria son la clave para ayudar a los jóvenes sin cualificación a obtener las calificaciones para solicitar un programa en el HEART.
- Agencia de Intermediación Singular: HEART ha sido nombrado el organismo de ejecución del programa de Aprendizaje, por lo tanto, la mayoría de los programas de transición se encuentran en la órbita de una misma agencia, lo que facilitará la garantía de coherencia de las normas entre todos los programas.
- Programas gratuitos: Los programas de nivel I se ofrecen de forma gratuita, por lo tanto, se reduce la barrera de entrada a ellos.
- Garantía de un empleo: En el programa de aprendizaje, HEART está ofreciendo empleo garantizado para los aprendices actuales. Esto asegura que existe una demanda de las personas que están siendo formadas.
- Componente Empresarial: La NVQ - J incluye un componente empresarial. Este componente puede asesorar y acompañar a los alumnos que deseen iniciar sus propios negocios.

Áreas de mejora en Jamaica

- Ampliar el programa de aprendizaje: La ampliación del programa de aprendizaje permitiría a HEART cumplir inmediatamente con las necesidades de empleo de las pequeñas y medianas empresas.
- *Reverse-engineer* roles: Trabajar con los empleadores para que las actividades diarias en ocupaciones no tradicionales se fortalezcan, para que los programas de formación de los empleadores sean más robustos.
- Reducir las tasas: Niveles II-V tienen una tarifa subsidiada; eliminar la tarifa ayudaría a reducir las barreras de entrada para estos programas.
- Los salarios pagados: Para los programas de formación de HEART, los alumnos adquieren experiencia de trabajo en una organización, sin embargo no se les paga. Este aspecto de la formación puede ser reestructurado para que a los alumnos se les pague un salario digno.

- Proporcionar los salarios basados en el mérito: Permitirá que los aprendices sean compensados con base a una mayor competencia.
- Ofrecer subvenciones salariales: HEART puede también ofrecer subsidios salariales a los empleadores.
- Ofrecer programas de aprendizaje en campos no tradicionales: En la era de la información, los empleadores más que nunca necesitan de personal calificado en campos no tradicionales que requieren creatividad y habilidades para resolver problemas. Estos campos incluyen la gestión de proyectos, marketing y análisis de negocio.
- Consolidar las iniciativas empresariales de jóvenes: Consolidar iniciativas de emprendimiento juvenil, para que puedan ser operadas por HEART. Esto permitiría que los estándares reconocidos a nivel nacional, la formación y la financiación sean desarrollados y gestionados por HEART.
- Mujeres jóvenes destinatarias de programas: Focalizar en las mujeres jóvenes que deseen entrar en campos tradicionalmente dominados por los hombres. Esto permitirá a las mujeres a acceder fácilmente a una variedad más amplia de ocupaciones.

6.7 México

En el caso mexicano, se han identificado experiencias innovadoras que se están llevando a cabo recientemente, en las que ha podido detectarse mayor apego en cuanto a los elementos que deben considerar los programas de aprendizaje; estos programas, además, tienen la característica de combinar la colaboración del sistema educativo, de la cooperación internacional, del sector privado y de organizaciones de la sociedad civil, como es en los casos del Modelo Mexicano de Formación Dual y del Programa PACE, entre otros.

En el caso de las instituciones de Educación Superior, el Tecnológico Nacional de México representa una figura que entre sus objetivos busca consolidar la vinculación con los sectores público, social y privado, a través de mecanismos institucionales establecidos para facilitar la incorporación de estudiantes y egresados al mundo del trabajo, mediante la identificación de la demanda ocupacional del entorno para emprender acciones que faciliten su incorporación al sector formal una vez egresados; asimismo, sistematiza información relacionada con la empleabilidad, con base en el seguimiento a las residencias profesionales; actualiza las competencias profesionales que más favorecen la inserción laboral e impulsa la certificación de competencias profesionales y laborales, entre otras.

Un aspecto a destacar es el sistema mexicano de competencias educativas y laborales para la inserción en el mundo del trabajo. En el ámbito educativo, los exámenes estandarizados, a través del sistema de normalización de competencias, han representado un referente valioso para la formación pertinente y brindan elementos para avanzar en los sentidos deseados, ya sea hacia la formación académica o a facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, en la medida en que la oferta formativa esté orientada al mundo del trabajo, lo cual también implica poder identificar qué es lo que requiere y demanda el sector productivo para poder capacitar a la gente en los campos de aprendizaje necesarios.

En este sentido, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es el órgano referente en cuanto a las Normas Técnicas de Competencia Laboral; precisamente este

sistema basado en normas es el que de alguna manera da coherencia a la gran diversidad de la oferta educativa formal y no formal de la educación media superior y superior para su vinculación con el mercado laboral, puesto que el CONOCER es el encargado de (1) dar valor social a la capacidad para el trabajo basada en la experiencia; (2) impulsar movilidad de la fuerza de trabajo en el mercado laboral; (3) vincular de manera sistemática las necesidades de la planta productiva con la educación técnica y la capacitación para el trabajo; (4) impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida; y (5) elevar la productividad y la competitividad de la economía nacional.

En cuanto a las contribuciones de la educación para la vida y el trabajo en el ámbito laboral, se habla de diversas instancias, como el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT), formalizado como comisión intersecretarial en la que intervienen diferentes organismos e instituciones de carácter público, con lo que se busca coordinar, promover, vincular e impulsar los programas, mecanismos y servicios de educación para la vida y el trabajo de jóvenes y adultos, a fin de conformar un sistema nacional solidario que consolide y fortalezca la unidad de esta función educativa en todo el país y que facilite a los grupos de población en situación de rezago el acceso a procesos continuos de aprendizaje a lo largo de la vida.

Asimismo, se identificó el avance en el Sistema Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (SINEVYT) y se menciona también el desarrollo y aplicación del Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVYT), el cual apunta a que jóvenes y adultos en condición de rezago puedan realizar su educación básica, al tiempo que adquieren competencias para fortalecer su desempeño social y laboral.

Finalmente, cabe señalar que tanto la Ley Federal del Trabajo, la del IMJUVE y la Ley de Desarrollo Social son herramientas de política que contemplan ciertos mecanismos para dar apoyo a los jóvenes en materia educativa y búsqueda laboral. Sin embargo, aún falta mucho por hacer. Este grupo etario aún se encuentra en el debate por la definición de su rumbo, por poner en el mapa sus necesidades en el contexto actual y por tener una identidad propia, con la que se pueda tener claridad de sus requerimientos y demandas.

Todo lo anterior, sumado al Programa Nacional de Becas del gobierno federal, con los apoyos en particular a la inserción laboral, como los Consejos Institucionales de Vinculación en las Instituciones de Educación Superior, Consejos Estatales de Vinculación, las alianzas estratégicas, la Red de Incubadoras, entre otros, son algunos de los mecanismos que facilitan la transición entre el ámbito educativo y el mercado de trabajo en el país.

Sin embargo, del análisis que se ha hecho se desprende que estos esfuerzos no parecen tan evidentes para la población juvenil; se percibe que la información es poco accesible para los estudiantes en relación a las alternativas con las que cuentan los sistemas educativos federal y estatales para apoyarlos en su paso al mundo del trabajo y consolidar la oferta de oportunidades en un solo espacio para los jóvenes. Existe un vacío en cuanto a orientación y oferta de opciones educativas y programas de aprendizaje ligados con empleos de calidad, como un aliciente para que los jóvenes continúen sus estudios, que bien podría generar el IMJUVE de manera natural como parte de la oferta de servicios del instituto, como promotor de las políticas orientadas al bienestar de la juventud.

En cuanto a los mecanismos y programas de otras instancias gubernamentales, de igual manera se observan diversos esfuerzos con igual diversidad de resultados. Algunos, como el de Primer Empleo y la Ley de Fomento al Primer Empleo (LFPE), se concentraron en el costo fiscal de la contratación laboral

y no en la productividad que hiciera útil y oportuna la decisión de emplear a más jóvenes, por lo que no han sido viables. En cambio, destaca el caso de la Reforma Laboral de 2010, que ofrece alternativas de contratación que permiten a los jóvenes demostrar sus capacidades sin necesidad de contar con los años de experiencia requeridos en muchos de los trabajos, en tanto que los empleadores no sufren compromisos demasiado fuertes, lo que ha resultado ser una alternativa más viable para ambas partes.

Las Secretarías de Estado como la de Economía y la del Trabajo y Previsión Social, y organismos como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) cuentan con varios programas e instrumentos para vincular a los sectores educativo y laboral, mencionados en el apartado correspondiente.

Sus iniciativas son sólidas, aunque han sufrido modificaciones a lo largo del tiempo. Lo cierto es que varios de estos esfuerzos podrían articularse para que los resultados fueran más contundentes. Asimismo, los cambios de nombre durante las diferentes administraciones merman en la transmisión del conocimiento entre la posible población beneficiaria, pues lo que para un grupo antecesor se llamaba de una manera resulta una recomendación casi obsoleta para un nuevo grupo que no encontrará la iniciativa con el primer nombre, lo que ocasiona pérdidas y desconcierto sobre las posibilidades que brindan los programas gubernamentales.

Por último, cabe destacar que existe una variedad de experiencias y esfuerzos aislados que pueden ser considerados como experiencias innovadoras. El criterio para la selección de las propuestas aquí presentadas respondió a los siguientes factores: que tuvieran al menos cinco años en operación y que estuvieran vigentes; que fueran provenientes de esfuerzos coordinados, sea con socios nacionales o internacionales; y que al menos alguna de ellas contara con evaluaciones.

El Programa de Apoyo a la Capacitación y Empleo (PACE) es un ejemplo de cofinanciamiento que ha tenido resultados positivos tanto para los jóvenes como para el sector empresarial. Mediante la potenciación de los programas PAE, PAC y el subprograma BÉCATE, el PACE ha logrado que anualmente, 400.000 jóvenes tengan la oportunidad de acercarse al mercado laboral formal en empresas estables y con mayores certezas relacionadas con su permanencia. Si bien la cobertura es pequeña con relación a las necesidades actuales de la población en edad de cursar la educación media superior y superior, el programa ha probado la calidad de su ayuda, sobre todo con los jóvenes y con las empresas participantes.

Gracias a los años que lleva el programa se han podido valorar sus recursos e ir construyendo sistemas de aprendizajes alrededor del mismo. Por ejemplo: la utilización de la figura de concertador laboral ha permitido un mejor y mayor acercamiento a las empresas en relación con la figura de consejeros laborales (los primeros interactúan más con éstas y logran más opciones que ofrecer a los jóvenes). Asimismo, las empresas ven cada día como una buena oportunidad la posibilidad de acercarse a jóvenes que pueden emplear, invirtiendo en ellos una cantidad razonable que redituará en el corto plazo si los participantes resultan ser un elemento que cumple con el perfil para desarrollar el trabajo planteado.

Si tomamos en cuenta que alrededor del 20% de los estudiantes de la educación media superior se va a trabajar, este programa promueve empleos de mejor calidad, en condiciones más favorables para la juventud que inicia su vida laboral. Si a esto se pudieran sumar las prácticas profesionales y otras oportunidades de acercarse al mundo del trabajo, se podrían brindar más y mejores elementos para

estudiantes recién egresados. Asimismo, es una oportunidad para que esos estudiantes conozcan la realidad de sus propios estudios y puedan saber si es lo que realmente les motiva e interesa, y por tanto continuar o rectificar el camino.

Otro ejemplo de práctica innovadora es el Modelo Mexicano de Formación Dual, que es una iniciativa que si bien se encuentra aún en fase piloto, integra elementos muy completos como programa de aprendizaje. Su diseño, apegado al modelo de formación dual alemán, se basa en un diagnóstico realizado por la SEP, el CONALEP y la cooperación alemana en México para la implementación de este modelo de formación en el país. A través del diagnóstico se identificó que algunos de los problemas que tienen los jóvenes egresados de la Educación Media Superior es la falta de experiencia, el escaso capital social y la formación en un número reducido de carreras, muchas de ellas saturadas en el mercado laboral.

Con base en ello, esta iniciativa tiene como objetivo incrementar el número de jóvenes bien capacitados en el menor tiempo posible, en beneficio tanto de México como de las empresas alemanas instaladas en el país, mediante el establecimiento de programas de estudio con un equilibrio armónico entre la formación teórica y práctica, para lo cual es necesario alternar el período de formación en el aula con el espacio del trabajo. Para ello, el MMFD busca básicamente: desarrollar en los jóvenes las competencias necesarias para que logren un buen desempeño laboral al egresar, sin que se requiera de un entrenamiento adicional para iniciar su etapa productiva; y formar a los participantes en carreras y campos de interés para las empresas.

Debe destacarse que este modelo mexicano tiene características que se apegan a lo que debe ser un programa de aprendizaje, de acuerdo a los parámetros de la OIT antes citados, tales como: la participación activa del sector productivo en la formación profesional técnica; la vinculación estrecha escuela/empresa; la oferta de formación en función de la demanda; el estudiante funge como estudiante-aprendiz y responsable de funciones durante todo el proceso de formación; la transferencia del aprendizaje escolar al lugar de aplicación se realiza mediante el plan de rotación de los puestos de aprendizaje, el cual contempla que el estudiante-aprendiz se ubique en un puesto de trabajo dentro de la empresa. Muestra de ello, además, es que el desarrollo de las competencias profesionales, que equivale al 80% del programa, se lleva a cabo en los puestos de aprendizaje, mientras que el 20% restante refiere a la formación teórica que se lleva a cabo en el aula.

Hoy en día 1.100 aprendices realizan una formación dual en 155 empresas de 11 estados de la República mexicana, en colaboración con alrededor de 50 Colegios de CONALEP y la COPARMEX; se pretende expandirlo a todos los subsistemas de educación media superior de tipo tecnológico, para alcanzar una cobertura nacional y generar oportunidades plenas de desarrollo para 21,5 millones de jóvenes entre 15 y 24 años de edad, que representan el 18% de la población mexicana, en diversos programas, incluido el de Formación Dual. De acuerdo con el Presidente de la COPARMEX, el reto es llevar este modelo a las pequeñas y medianas empresas en todas las regiones del país para fortalecer, de manera pragmática, la vinculación academia-gobierno-empresa⁵⁴.

Este modelo ha tenido muy buena aceptación entre dirigentes del sector empresarial como el Presidente de COPARMEX, quien considera que puede ser el instrumento que permita hallar solución

54 Comunicado 311 - SEP, República Federal de Alemania y COPARMEX escalarán modelo mexicano de formación dual. 20 de octubre de 2014. En: <http://www.comunicacion.sep.gob.mx/index.php/comunicados/octubre2014/752-comunicado-311-sep-republica-federal-de-alemania-y-coparmex-escalaran-modelo-mexicano-de-formacion-dual>

a dos de los problemas más graves que enfrentan muchos jóvenes: la deserción escolar y la falta de oportunidades de empleo. En este sentido, representantes del gobierno alemán han establecido que el valor real de este modelo va más allá de que los estudiantes realicen una pasantía para que conozcan cómo se hacen las cosas y el ambiente de trabajo: representa la oportunidad de formar capital humano calificado; asimismo, la formación que ofrece el MMFD puede ser clave para lograr el éxito mediante una formación en el ámbito profesional no sólo capacitando a los jóvenes para desempeñar un oficio, sino para crear su propia empresa. Esto, sin duda, incidirá directamente en la contribución al éxito económico y la competitividad de la empresa y, consecuentemente, del país⁵⁵.

Ciertamente se reconoce que el modelo de formación dual sobre el cual se basa el MMFD tiene características que en México no necesariamente se reúnen y aún está en fase de proyecto piloto. Pero también es cierto que uno de sus principales valores reside en que el impulso y sustento institucional se ha dado en un esquema de colaboración real entre el sistema educativo, los gobiernos federal y locales, el sector empresarial, las instituciones de certificación de competencias y la cooperación internacional, tales como la Secretaría de Educación Pública, CONALEP, CONOCER, COPARMEX, BIBB, ALTRATEC, Cámara mexicano-alemana de Comercio e Industria y PROMÉXICO. Sin duda se trata de una iniciativa prometedora que obliga a observarla de cerca para conocer su desarrollo y los resultados que arroje en su primera fase piloto.

Finalmente, respecto al Taller Yo emprendo, se pueden destacar tres puntos: el objetivo del taller, que es crear un plan de negocios y darle seguimiento una vez que termine; que está diseñado para todo aquel que tiene una idea de negocio pero no sabe cómo aterrizarla, para quienes ya tienen su idea aterrizada pero quieren hacerla crecer, y también para quienes comienzan a desarrollarla; y en tercer lugar, que la iniciativa es promovida por instituciones colaboradoras con conocimiento en el área de emprendedores y de desarrollo empresarial a nivel nacional: la Secretaría de Economía –a través del Instituto Nacional del Emprendedor-, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y el Programa Jóvenes Emprendedores del Instituto Politécnico Nacional.

Se han documentado diversos casos de éxito, de empresas que ya están funcionando en el mercado y que son resultado de esta propuesta de capacitación en materia de emprendedores.

Los ejemplos anteriores son muestra de que una iniciativa bien coordinada puede hacer una diferencia en las oportunidades laborales de las nuevas generaciones. La conexión entre el mundo del trabajo y el educativo aún tiene que mejorar mediante vías de comunicación más efectivas, fluidas, sencillas y coordinadas. Si el mundo empresarial no se acerca al educativo o viceversa, difícilmente podrá darse el tan necesario empate entre ambos sectores para incentivar que los alumnos concluyan. La inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo será más exitosa al poder encontrar un trabajo decente que satisfaga sus necesidades y que les represente un factor de movilidad social, pues finalmente el bono demográfico con el que cuenta México es una gran oportunidad para convertirlo en un factor de productividad y competitividad a nivel internacional, con una mano de obra bien calificada, acorde a las demandas del sector productivo. De lo contrario, esa mano de obra joven desafortunadamente pasará a engrosar los niveles de desempleo, violencia, pobreza y marginación cada vez más pronunciados en el país.

55 *Ibidem.*

6.8 Perú

Respecto al Sistema de Formación Profesional del SENATI peruano, los principales factores de eficacia y eficiencia señalados son:

- Autonomía de gestión, que le permite articularse con funcionalidad y flexibilidad a la realidad productiva.
- Participación activa del sector empleador en la gestión institucional, en los procesos de dirección, de soporte y, principalmente, en los procesos operativos, mediante el aprendizaje dual.
- Aplicación del enfoque de formación profesional basado en competencias, que permite asumir objetivos, contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje y sistemas de evaluación y certificación compatibles con la lógica y la dinámica del mundo de la producción.
- El aprendizaje dual es la mejor herramienta para incrementar el número de puestos de aprendizaje y asegurar la pertinencia de la calificación para el trabajo.

Los programas de formación profesional técnica-tecnológica exitosos comprendidos en el informe tienen las siguientes características comunes:

- Adecuación entre la oferta formativa y la demanda de calificación de las unidades productivas. Los objetivos formativos, los perfiles de competencias, los esquemas de operación y los contenidos son definidos juntamente con los demandantes del servicio, asegurando el alineamiento entre las necesidades de los demandantes y el diseño del programa de formación y capacitación.
- Aporte económico de las unidades productivas para el financiamiento de la formación profesional. Es particularmente significativo el soporte económico directo o indirecto que las unidades productivas realizan y que viabilizan estos servicios, pues en todos los casos están asegurados (sea vía gestión o mediante aporte directo), los recursos económicos que permiten disponer de los recursos materiales, humanos y tecnológicos necesarios para la formación profesional.
- Participación activa de las unidades productivas en los procesos de definición de objetivos y contenidos de los programas curriculares. En el mundo del trabajo, la tarea es la categoría mejor entendible para organizar los empleos, así como para la definición del perfil de competencias requerido y el diseño curricular correspondiente.
- Participación activa de las unidades productivas en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Las unidades productivas participan activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, suministrando equipamiento o dando acceso a sus propios talleres y laboratorios, suministrando información tecnológica especializada e inclusive aportando con profesionales de la propia unidad productiva, para involucrarse en el desarrollo de la formación profesional.
- Aprendizaje práctico globalizado en el puesto de trabajo. Es notorio el impacto que tiene la formación práctica y el acceso de los estudiantes a las unidades productivas durante su proceso de formación, sea vía modalidad dual, pasantía o en la formación en la propia unidad productiva. El contacto directo con la actividad productiva supone retos que el estudiante debe afrontar,

desarrollando así progresivamente una significativa capacidad de adaptación a los cambios mediante el auto-aprendizaje y el aprendizaje en el propio puesto de trabajo.

- Elevada inserción laboral del egresado. La conjunción de las características de estos programas de formación, orientados a las necesidades y potencialidades del entorno productivo, con metodologías prácticas, orientadas al desarrollo de competencias, con un marcado involucramiento de las unidades productivas en el proceso formativo, resultan en un elevado nivel de inserción laboral y alta adecuación laboral de los egresados en empleos del nivel para el cual fueron formados.

6.9 Trinidad y Tobago

Para el caso de Trinidad y Tobago, se señalan las siguientes fortalezas:

- Programa de aprendizaje robusto: la Agencia Nacional de Formación implementa el Programa Nacional de Aprendizaje y el Programa “en el trabajo/en el empleo”. Son programas de aprendizaje robustos que tienen:
 - Relaciones fuertes con los empleadores: El PAN y el OJT trabajan muy estrechamente con los empleadores para satisfacer sus necesidades de mano de obra.
 - Salarios: Ofrecen a sus aprendices salarios dignos.
 - Variedad de ocupaciones: Ofrecen a los alumnos una amplia variedad de programas tradicionales y no tradicionales entre los que elegir.
- Iniciativas dirigidas a las mujeres: El Programa de Formación en Habilidades No Tradicionales para la Mujer ofrece a las mujeres la oportunidad de acceder a las carreras a las que han accedido tradicionalmente los hombres. Esto permitirá a las mujeres acceder fácilmente a una variedad más amplia de ocupaciones.
- Protección Juvenil (MUST): El programa proporciona protección para los alumnos, ofreciendo una indemnización por accidentes del trabajo y la protección del seguro.
- Centrarse en las habilidades actitudinales: Hay muchos programas que se centran en las habilidades actitudinales.
- Matrícula gratuita: Ofrecer una enseñanza gratuita reduce la barrera de entrada para las personas jóvenes que aplican a los distintos programas.
- Paga: Los programas ofrecen una paga que permite a los alumnos cubrir sus necesidades básicas durante el período de formación.

Desafíos para Trinidad y Tobago:

- El desequilibrio persistente entre el sector de la educación y la formación, y las necesidades de una economía cada vez más orientada tecnológicamente, es un desafío para la pertinencia, la calidad y cantidad de recursos humanos calificados.

- Una gran cantidad de títulos que se ofrecen en la finalización de los programas, que varían en duración, estructura y contenido.
- Las grandes diferencias entre estos programas y entre las ofertas de las diferentes instituciones han creado confusión en la población objetivo, el sector empresarial y la industria. Esto ha hecho que sea difícil determinar el valor de certificación y crédito de algunos programas, o definir cualquier ruta clara de progresión de un nivel de calificación al siguiente.
- Existe duplicación y superposición de los programas de gobierno, programas institucionales y la prestación de servicios.
- La gobernanza a nivel de sector sigue caracterizándose por la fragmentación, la débil coordinación y planificación sistémica, y la gobernanza a nivel institucional y de gestión. Hay una necesidad urgente de una reforma, del desarrollo de capacidades y recursos humanos, en particular en áreas de liderazgo y administración de la educación.
- Habilidades fundamentales débiles (especialmente las habilidades de alfabetización, aritmética, de comunicación y de la vida) en todos los niveles del sistema educativo, y el impacto que esto tiene en la capacidad de los individuos para una transición exitosa de la secundaria a la post-secundaria y a la educación superior, o para entrar en el mercado laboral.
- Existencia de maestros y capacitadores no capacitados o con bajos niveles de calificación en el nivel de educación y formación terciaria. Existe una situación similar en el sector de la TVET, con instructores inexpertos y/o subcalificados.
- Disparidad de género entre los estudiantes y entre el personal, en diversos campos dentro del nivel terciario.
- Ambiente de la FTP.
- Sistemas débiles de rendición de cuentas para los resultados educativos.
- Uso limitado de estrategias de aprendizaje de alta calidad, incluyendo la educación a distancia y el aprendizaje basado en los recursos.

Las áreas de mejora en Trinidad y Tobago:

- Agencia de Intermediación singular: Actualmente, la Agencia Nacional de Formación opera el Programa Nacional de Aprendizaje y el Programa “en el trabajo/empleo”; sin embargo, la Agencia también podría poner en práctica e implementar todos los demás programas de transición. Sería beneficioso por las siguientes razones:
 - A todos los alumnos se les ofrecería salarios subsidiados por el empleador
 - Esto ayudaría a crear una mayor demanda de alumnos entre los empleadores
- Crear programas orientados por la demanda: La mayoría de los programas no están guiados por la demanda. Por lo tanto, hay un gran riesgo de que los alumnos estén adquiriendo habilidades que pueden no ser las demandadas por los empleadores. Es importante para estos programas

hacer frente a las necesidades y ofertas de empleo que los empleadores tienen, para que los alumnos puedan integrarse fácilmente al mercado de trabajo.

- Estandarizar los salarios/becas: Los salarios, becas y pagos varían entre programas; por lo tanto, es posible pensar que las personas elegirían los programas basadas en los pagos que se ofrecen, más que el programa que sea adecuado para ellos. Sería prudente que se pagara a todos los alumnos las mismas cantidades en todos los ámbitos.

7

Conclusiones, valoraciones y
consideraciones finales

7. CONCLUSIONES, VALORACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

7.1 Argentina

En el caso de Argentina, se señala la necesidad de lograr el efectivo cumplimiento de la normativa vigente en materia educativa y laboral.

Es importante también indicar la necesidad de un abanico de políticas específicas que permitan superar las barreras a la escolaridad que experimentan los jóvenes de sectores más desfavorecidos. Las estadísticas muestran aún elevados niveles de abandono, particularmente en el ciclo superior de la escuela secundaria y, en menor medida, en el ciclo básico.

En cuanto a legislación, se considera que existe un campo fructífero para poder iniciar un debate participativo junto a especialistas, funcionarios, organizaciones y movimientos que nuclean a los jóvenes sobre un proyecto de una ley nacional de juventud.

Considerando los avances recientes, como la ley que establece la obligatoriedad de la sala de 4 años, se inaugura el debate sobre las posibilidades que esta normativa abre para que más niños reciban educación y estimulación temprana y para que los padres y madres puedan reorientar ese tiempo de cuidado en otras actividades. Sin embargo, tal como remarcan varios estudios, en la sociedad persiste una desigual distribución de responsabilidades de los cuidados entre las familias, el ámbito comunitario, los sindicatos, las empresas y el Estado, que termina ubicando a las mujeres como las principales y únicas responsables de esta labor. En esta clave es que se afirma la necesidad de avanzar hacia una reforma del Sistema Nacional de Cuidados, que permita visibilizar las tensiones entre trabajo no remunerado y trabajo remunerado que condicionan la vida de las mujeres en general y de las jóvenes en particular, cuando tienen expectativas, deseos y necesidades de educarse, capacitarse, trabajar o trabajar más horas. En este punto, la inversión en infraestructura que contempla el programa PROG.R.ES.AR a través de la creación de ludotecas para que los jóvenes que asisten a estudiar puedan dejar sus hijos en espacios de cuidado, es un paso que avanza en esta dirección. Quedan núcleos más duros para avanzar, como la obligación para las empresas de distintos tamaños de abrir espacios de cuidado infantil.

En lo referido específicamente a las dinámicas que apuntan a la terminalidad educativa, y su posibilidad de incentivar la continuidad en la formación (FP, estudios terciarios, universitarios), la cobertura que brinda el actual marco normativo permite avanzar con estas metas.

Argentina es uno de los países más avanzados en términos de normativa de género y las acciones encabezadas por la Secretaría de Empleo del MTEySS de la nación para trabajar desde la capacitación y la situación misma de desempleo de personas trans y travestis ha sido un paso fundamental. Sin embargo, es preciso avanzar en políticas públicas integrales que –cubiertas por la normativa de la ley de identidad de género– permitan problematizar las condiciones que garantizan el derecho al trabajo genuino y el acceso a la economía formal de esta población. En este caso, la situación de precariedad, violencia y exclusión que padecen los jóvenes trans y travestis cobra centralidad al integrarla en la

problemática juvenil conjunta. En este caso, el acceso a un trabajo decente se encuentra en estrecha vinculación con las problemáticas de hábitat, salud y educación.

En cuanto a la formación profesional, los planes estratégicos de formación continua diseñados para los próximos años permiten avizorar una política acertada en esta materia por parte del MTEySS. En este caso, el avance hacia una ley de formación permitiría institucionalizar una serie de acciones y otorgarle mayor estabilidad a las acciones de fortalecimiento del sistema de formación profesional y el desarrollo de áreas estratégicas que permitan ampliar la oferta.

7.2 Brasil

Los avances educativos y de formación en el país representan, para los jóvenes, tanto formación para el trabajo como acceso a mejores puestos de trabajo.

La educación profesional, que es parte de la educación básica en el país, se expandió. Entre el año 2002 y el año 2013, los establecimientos de educación técnica de nivel medio ampliaron su base (2.800-4.600) y su inversión (de 565.000 a 1,1 millones de dólares), lo que favorece las regiones Norte y Nordeste. Hubo un mayor crecimiento en la esfera pública (federal y estatal), aunque el predominio de la oferta (60% de las escuelas y la inscripción) es del sector privado (con una fuerte presencia de SENAI y SENAC, que forman el llamado Sistema S, conjunto formado por el Servicio Nacional de Aprendizaje).

La educación profesional en el país está en busca de alternativas para elevar la educación de los jóvenes. Hay integración entre la educación teórica y la educación técnica. También hay líneas incipientes de integración entre la educación técnica y la educación de adultos, que pueden ser una alternativa prometedora para elevar la educación de los trabajadores.

En Brasil, la educación superior se encuentra en expansión. El segmento de mayor crecimiento fue el correspondiente a los cursos tecnológicos, que duran entre dos y tres años. La política educativa incluye la democratización del acceso a la educación superior a través de mecanismos y líneas de crédito, que fomentan la oferta privada (responsable del 87% de los establecimientos y el 72% de la matrícula de este nivel).

A pesar de que Brasil se basa en una red de formación profesional amplia, diversificada y consolidada, poco se sabe de su calidad y eficiencia. En los cursos técnicos, los estudiantes se someten -de forma voluntaria- a pruebas nacionales que miden las habilidades básicas (escritura, lectura, cálculo, conocimiento general). Sin embargo, se carece de indicadores básicos de fracaso, culminación, deserción escolar y de seguimiento de egresados. Pocas entidades y programas tienen seguimiento y monitoreo de los egresados de sus sistemas a gran escala. El SENAI y el Centro Paula Souza en San Pablo desarrollan las mejores prácticas en este sentido.

Es relevante señalar que importantes segmentos de la juventud brasileña no pueden beneficiarse de forma completa de las políticas de educación y de trabajo decente en el país. El concepto mismo de la juventud carece de sentido para una parte de la población que comienza a trabajar temprano. Se estima que el 20% de la juventud nacional es "ni ni" (no estudia ni trabaja), grupo conformado en su mayoría por personas de la región norte-nordeste, pobres, afrodescendientes, mujeres con hijos. Esta población tiene demandas que van más allá de los programas de calificación y empleo. Los grupos minoritarios,

como los pueblos indígenas, afrodescendientes y pobladores rurales apenas están comenzando a ser contemplados de manera adecuada por las políticas de juventud, especialmente las educativas. Las personas con discapacidad, que representan alrededor del 25% de la población, todavía tienen un acceso limitado a la educación general y profesional, y al mercado laboral, a pesar de la existencia de fuertes incentivos para su contratación.

Estos y otros desafíos igualmente complejos están en la agenda de la política de la juventud del país, que tiene instancias de alto nivel (Secretaría Nacional de la Juventud) y estatuto propio (desde 2013). Estos desafíos también se contemplan, en gran parte, con objetivos específicos del Plan Nacional de Educación, en vigor hasta 2024, y con los compromisos de Brasil con ANTIJ.

7.3 Chile

Según se señala, en el caso chileno los diagnósticos tienden a coincidir en una apreciación crítica del sistema de capacitación para el trabajo, de las estrategias de intermediación laboral y, también, de la situación de la educación técnico profesional, con independencia de la creciente matrícula que esta última ha ido experimentando y del carácter estratégico que tanto la formación para el trabajo como la ETP tienen en la superación de las condiciones de pobreza y en la manera de enfrentar el ritmo del cambio económico, social y tecnológico y la continua necesidad de adaptación política e institucional para responder a las nuevas necesidades y para aprovechar las oportunidades que se abren en una economía mundial en proceso de integración acelerada.

Los sistemas de aprendizaje también enfrentan desafíos. En el caso chileno, continuar con el ritmo de los cambios es un desafío permanente para las instituciones de aprendizaje, lo que implica:

- La participación activa de trabajadores y empleadores en las instituciones de educación y formación profesional;
- La necesidad de establecer adecuadas relaciones entre el proceso de desarrollo de competencias y los requerimientos del mundo del trabajo;
- La necesidad de evaluar permanentemente la calidad de las instituciones y sus programas de formación; y
- Realismo para entender que las competencias por sí mismas no se traducen automáticamente en más y mejores empleos, sino que están sujetas a la implementación de políticas integrales.

Durante el período 2014–2018 Chile desarrollará un importante desafío en el ámbito de la capacitación laboral de población vulnerable. Se trata de la capacitación de medio millón de jóvenes y mujeres.

El país deberá brindar aprendizajes de calidad, pertinentes y mejorar e innovar en las prácticas desarrolladas a la fecha en materias de intermediación laboral. Los conocimientos acumulados en la experiencia nacional como internación contribuirán al cumplimiento de las metas que se ha comprometido. Deberá entender que aprendizajes significativos son los que mejor articulan el desarrollo de competencias para el trabajo con competencias ciudadanas. Pero será, sobre todo, su

capacidad para dialogar, desarrollar y fortalecer las redes con los distintos actores del mundo del trabajo y las vocaciones productivas de sus regiones lo que le garantizará resultados útiles y duraderos.

Sobre la transición escuela-trabajo:

La transición de un joven de la escuela al trabajo está signada –entre otras cuestiones- por las habilidades que haya logrado desarrollar en la escuela y las condiciones del mercado laboral.

No obstante, la evidencia muestra que el desempleo juvenil es más alto que el de los adultos, la tasa de participación laboral es más baja incluso entre quienes no estudian, la rotación de un empleo a otro es más frecuente, y los salarios que perciben los jóvenes son inferiores a los de los adultos (Bassi, M., Urzúa, S., Vargas, J. BID, 2012).

Sobre la Educación Técnico Profesional:

La formación para el trabajo y la Educación Técnico Profesional (ETP) poseen un carácter estratégico en el desarrollo económico y social de los países. Si bien el objetivo principal de la ETP es promover transiciones exitosas de los jóvenes desde el sistema educativo hacia el mundo del trabajo, en la enseñanza media técnico profesional chilena, los esfuerzos de política pública de los últimos años se han dirigido a eliminar el concepto de educación terminal asociado este tipo de formación y a incentivar la continuidad de estudios de sus egresados.

No obstante, en los dos primeros años de egreso, una fracción importante de sus egresados se inserta al mercado laboral, mientras que un porcentaje relativamente menor se matricula en una institución de educación superior.

De lo anterior se deriva que las posibilidades de mejora de la oferta de formación de jóvenes para el trabajo dependen de la articulación de un sistema que facilite el tránsito flexible y continuo por un proceso de formación de carácter permanente.

Como norma general, los egresados de la ETP no vislumbran un itinerario formativo que represente una progresión a su formación técnica inicial. Esta situación no favorece la continuidad de estudios de este grupo, que enfrenta mayores restricciones económicas y académicas para acceder a la educación superior.

Existen indicios positivos que anuncian un avance en la oferta de ETP. El proceso de creación de Centros de Formación Técnica Públicos en cada región del país marcarán un antes y un después en la posibilidades de formación para las nuevas generaciones en Chile.

7.4 Colombia

Algunos desafíos que se le presentan a Colombia respecto al contrato de aprendizaje se presentan a continuación.

La evolución de esta modalidad ha sido positiva y ha permitido formar a más de 83.608 aprendices entre 2012 y 2014 (Segura, 2013), pero no se cuenta con un mecanismo de revisión o verificación del cumplimiento de las obligaciones de las partes. En este contexto, se requiere establecer un sistema de inspección, vigilancia y control del contrato de aprendizaje. Dicho sistema debería referirse a aspectos como: pago de los apoyos de sostenimiento a los aprendices; afiliación y cotización al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales; jornadas de práctica adecuadas a la labor adelantada y en todo caso no superiores de la máxima legal para trabajadores; protección en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; protección contra acoso laboral; desarrollo de actividades propias del ámbito formativo en el que se desempeñan.

Sumado a lo anterior, el contrato de aprendizaje, tal y como está configurado en la legislación vigente, desconoce que existe una parte adicional en la relación de aprendizaje, y es la institución de educación o formación. La institución de educación, evidentemente, hace parte del proceso de formación del estudiante, y su relego dentro del contrato de aprendizaje genera dificultades para el aprendiz, quien no tiene un seguimiento de su práctica, no recibe retroalimentación, no tiene un mecanismo para presentar inconformidades, etc. Así que la legislación debería tener en cuenta este asunto y consagrar derechos y obligaciones de las instituciones de educación en el marco del contrato de aprendizaje.

Los desafíos del sistema educativo colombiano radican en la confrontación de las limitaciones generadas por los procesos tradicionales, en un entorno de cambios acelerados. Así, se encuentra que la estructura del sistema educativo colombiano tiene algunas modalidades que, por así decirlo, no funcionan armónicamente. La formación profesional integral del SENA, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y los programas de tecnólogo y técnico profesional inmersos en la educación superior, carecen de conexión. Por ello, como lo presenta el Gobierno Nacional en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo, la disposición de un sistema de educación terciaria que conecte en un pilar la formación profesional integral con la universitaria, conformando la educación terciaria, generará múltiples beneficios al sistema. Pero esta reforma no generaría un impacto si continúa sin un marco nacional de cualificaciones y un esquema de certificación de competencias. Son tres elementos necesarios para generar un círculo virtuoso de educación y empleabilidad.

Es importante lograr establecer una estrategia integral para la movilidad del sistema educativo. Para esto, es necesario desarrollar una estrategia integral entre el sistema de educación terciaria, un esquema de certificación de competencias y un marco nacional de cualificaciones.

La importancia de las prácticas laborales como mecanismo de inserción al mercado laboral, como primera experiencia laboral del estudiante, es indudable, pero en la actualidad, Colombia carece de los siguientes mecanismos:

- **Sistema de información:** Debido a la multiplicidad de modalidades de práctica laboral, reguladas cada una de ellas de manera particular por las instituciones de educación y formación, no se cuenta con un sistema de información que contenga datos tan esenciales como ofertas de escenarios de práctica, número de prácticas, áreas, etc. Y esta falta de información impide realizar un análisis algo más preciso del fenómeno de las prácticas laborales. Más allá del contrato de aprendizaje, las cifras globales sobre prácticas laborales son inexistentes. En el componente de escenarios de práctica, el servicio público de empleo permitiría dar un manejo y seguimiento adecuado a la información.

- **Modalidades de contratación:** El contrato de aprendizaje cuenta con una regulación específica que protege al practicante, pero la otra modalidad de contratación, mucho más amplia y que recoge, básicamente, a todo practicante que no tiene contrato de aprendizaje, es el contrato de pasantía; éste no cuenta con una regulación legal expresa y, por lo mismo, sus fronteras solamente están dirigidas por el principio de autonomía de la voluntad de las partes. Esta situación debería ser tenida en cuenta al momento de la regulación normativa de las prácticas laborales. Y, sumado a ello, los empresarios, practicantes e instituciones de educación y formación, carecen de claridad conceptual respecto de las modalidades de vinculación para los practicantes, lo que debería quedar claro en los contratos respectivos.
- **Seguimiento y evaluación de las prácticas:** El proceso de prácticas, como parte del proceso de formación del estudiante, debería contar con un tutor -persona calificada en el tema de desarrollo de la práctica- que supervise el desarrollo de las labores del estudiante, con el objetivo de retroalimentar su labor, durante y al finalizar la misma.
- **Definición de los roles en la práctica:** Un proceso de capacitación de los tres actores de las prácticas generaría claridad en cuanto al rol que cada uno juega en el proceso de formación del estudiante, los derechos, obligaciones y garantías de cada uno de ellos, entre otros asuntos. Lo que, como ya se mencionó, debería estar expresamente dispuesto en el contrato respectivo.
- **Prácticas en el sector público y el sector rural:** Es una creencia generalizada que las prácticas laborales son propias del sector privado y del sector urbano, lo que implica una pérdida de protagonismo del sector público y de la ruralidad como amplísimo escenario de práctica. Se debería regular la materia.

Las nuevas realidades del trabajo tienen un directo impacto en las modalidades de contratación laboral. El contrato de trabajo ha dejado de ser el centro del derecho del trabajo y las particularidades de las denominadas “nuevas formas de trabajo⁵⁶” generan la necesidad de empezar a pensar en la manera que el estado y el sector productivo cumplirían con su obligación de generar modelos formativos adecuados a estas realidades. En este contexto, el proceso de empalme entre la educación y el trabajo debería tener en cuenta esta situación, para que desde los procesos de formación se capacite a los estudiantes, luego trabajadores, al respecto.

7.5 Costa Rica

Costa Rica cuenta con un marco normativo robusto para la protección de las personas jóvenes, tanto en lo referido a la educación como al mundo del trabajo. Ha ratificado convenios y acuerdos internacionales y ha desarrollado su propia legislación al respecto.

Cabe destacar la importancia que en términos políticos y sociales se ha dado al impulso de la educación y las capacidades de la población, así como al arraigo institucional de varios programas encaminados al mejoramiento del mundo del trabajo como medio de desarrollo personal y nacional. Esto se muestra

56 Como Cooperativas de Trabajo Asociado, Empresas de Servicios Temporales, Sociedades por Acciones Simplificadas, Empresas Asociativas de Trabajo, Trabajo Voluntario, Contrato de Preposición, etc.

de forma transparente en la imbricación mostrada por programas del Ministerio de Educación Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como otras instancias estatales de atención al tema.

En un sentido más operativo, el marco jurídico puesto en práctica sirve de sustento a las experiencias de la educación formal y no formal y también a las iniciativas de transición hacia o fomento del trabajo en condiciones reguladas. Sin embargo, se observan problemas que vuelven compleja la aplicación total de ese marco jurídico. Por una parte, la deserción del sistema educativo formal como problema constante y aún sin solución, hace que un amplio contingente de personas jóvenes se aleje de las posibilidades reales de adquirir empleos de calidad. Por otra parte, tanto en términos de oferta de puestos de trabajo como de la calidad de estos, el mercado de trabajo deja por fuera a muchas personas jóvenes, con la consecuencia del riesgo social que ello implica. Cada año que pasa, el contingente de jóvenes sin formación y sin posibilidades de acceso a empleos de calidad se amplía, conformando una población con un nuevo perfil cultural en términos de estructura institucional, política, de inserción social y prácticas de sobrevivencia.

En este contexto y de acuerdo con la información arrojada por el informe, es importante destacar aquellos elementos que son los detonantes del éxito de un proyecto dedicado a potenciar la empleabilidad, los que fueron detallados en el apartado anterior.

A continuación, se señalan ciertos lineamientos y recomendaciones para la conformación de sistemas de aprendizaje en Costa Rica.

La Asamblea Legislativa en Costa Rica procedió al estudio del Proyecto 19.019 y solicitó su análisis por parte del experto Álvaro Ramírez B., Especialista en Formación Profesional y Desarrollo de Empresas de la OIT (Ramírez, 2014), quien realizó los siguientes señalamientos:

- En Costa Rica existen distintos tipos de sistemas de aprendizaje, unos más centrados en la empresa y otros más basados en el centro de formación.
- Se señala la relevancia de factores críticos de éxito en un proyecto de educación dual, tales como: beneficios; financiamiento; roles y reglas claras; calidad; el lugar de trabajo como centro de aprendizaje; remuneración/compensación; diálogo social.

Se señala que los siguientes elementos del proyecto deberían ser revisados en términos de:

- a) *Modelo. El proyecto propone un modelo de aprendizaje centrado en la escuela y no en la empresa. La institución educativa decide la distribución del tiempo de formación entre la empresa y la escuela, selecciona las empresas formadoras, capacita las personas monitoras, recluta los aprendices, define los planes de estudio, realiza las evaluaciones, certifica a los participantes y hasta facilita becas. Las empresas no tienen ningún rol en estas decisiones. Este modelo podría resultar inadecuado para estimular la activa participación del sector empresarial y por ende limitaría de manera significativa el alcance del sistema propuesto.*
- b) *Derechos. Los derechos de los aprendices no parecen adecuadamente tutelados en el proyecto de ley. No se establece un piso a la compensación que deberá recibir el aprendiz, ni tampoco un sistema de aumento conforme progresa en su proceso formativo. No existe ninguna referencia a las condiciones de trabajo, jornadas, vacaciones, entre otros. Tampoco se definen límites a la duración del convenio.*

- c) *Calidad. Los mecanismos previstos para garantizar la calidad de la formación parecen insuficientes. Por ejemplo, no hay obligación de certificar las competencias de la persona monitora, de la cual depende la formación del aprendiz en el centro de trabajo. No se establecen cuotas máximas de aprendices por monitor. Tampoco se define con precisión si el aprendiz obtiene una cualificación al concluir su formación. No queda claro quién dicta los estándares o normas de competencia que se utilizarán para el diseño curricular, la evaluación y certificación.*
- d) *Financiamiento. El proyecto es omiso en materia de financiamiento. En la mayoría de países existen esquemas público-privados que financian el sistema. Con frecuencia existen subvenciones, incentivos o aportes del Estado que complementan la inversión privada (empresas y familias). En algunos casos el apoyo público facilita también la inclusión de ciertos colectivos sociales, que por lo general se encuentran en condición de desventaja para acceder a servicios de formación profesional. Podría resultar útil realizar algunas estimaciones de costo, para diferentes escenarios de cobertura, de modo que se puedan precisar mejor los montos a invertir y las alternativas de financiamiento.*
- e) *Gobernanza. El apoyo de empleadores y trabajadores al sistema de aprendizaje dual es una condición importante para su éxito. La Conafodual, sin embargo, no incluye representación de los trabajadores. Tampoco es claro el tipo de estructura de apoyo que se establecerá para su adecuado funcionamiento.*
- f) *Convenio. El artículo 22 propone el contenido mínimo que deberá incluir el convenio de educación o formación dual..."*

No obstante, en el nuevo proyecto 19.378 no fueron tomadas en consideración la totalidad de las recomendaciones destacadas por Ramírez (2014), y se continúa con la visión centrada en la escuela como centro del proceso, la falta de representación del sector trabajador, la falta de claridad sobre derechos, calidad, financiamiento, pagos a los aprendices y convenios entre partes, al menos. Esto hace suponer que, de aprobarse, la ley resultante podría presentar dificultades para su apropiada gestión.

7.6 Jamaica y Trinidad y Tobago

Jamaica y Trinidad y Tobago tienen ambos una larga historia de aprendizaje y, más recientemente, han incursionado en la preparación de los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo. Se ha observado que el antiguo sistema de "aprendizaje" tuvo utilidad durante mucho tiempo, pero que con el inicio de la globalización, ya no era adecuado para el propósito.

El sector privado ha venido implementado programas personalizados para llenar el vacío creado por la ausencia de una legislación adecuada para gobernar y de programas de aprendizaje.

Introducción de las NTAs y marcos nacionales de cualificaciones

Los programas de transición de la escuela hacia el trabajo han sido mucho más relevantes en la preparación de egresados de la escuela y de adultos jóvenes para realizar la transición necesaria para el mundo del trabajo. Los gobiernos de ambos países han introducido las mejores prácticas internacionales recomendadas por la OIT y otros organismos internacionales que han facilitado un

enfoque más dinámico y flexible para la transición de los jóvenes de la escuela al empleo. Es destacable la introducción de Agencias Nacionales de Formación y de marcos de calificaciones, que adoptan un enfoque basado en la demanda, y un enfoque basado en competencias para la formación, la evaluación y la certificación. Este enfoque ha mejorado significativamente la calidad de los servicios de formación (e instalaciones) y los egresos del sistema de formación, lo que permite a los que abandonan la escuela y a los adultos jóvenes estar mejor preparados para el mundo del trabajo, hasta el punto que muchos de ellos son empleables inmediatamente después de que finalizan su formación en los programas.

Participación de los sectores industriales y de la industria de grupos de plomo/Sector Privado - Involvement of Industry Sector Lead Groups/Private Sector

La participación de los sectores industriales y de la industria de grupos de plomo en todos los aspectos del desarrollo de la formación, y del proceso de evaluación, también ha fortalecido significativamente asociaciones público-privadas donde los empleadores juegan un rol importante. En consecuencia, hay un mayor reconocimiento de las calificaciones de los graduados que ahora aportan mucho más valor a las empresas. Hay casos en los dos países en los que los proveedores de formación han tenido problemas para que los alumnos completen sus programas de formación de transición hacia el trabajo. Los empleadores están muy conformes con los alumnos a tal punto que les ofrecen puestos de trabajo antes de la finalización de los programas CVQ/NVQ.

Ambos países tienen desafíos para brindar un mejor sistema de aprendizaje para los jóvenes y para los empleadores para los que trabajan. El mayor desafío de Jamaica será ampliar su programa de aprendizaje actual.

Jamaica reactivó recientemente su programa de aprendizaje. Sin embargo, hasta ahora solo se limita a una etapa piloto. Los programas ofrecidos por su NTA carecen de algunos de los elementos clave de los programas de transición robustos; por ejemplo, los programas no ofrecen a sus aprendices salarios competitivos. El programa de aprendizaje necesita ser ampliado de manera que sea verdaderamente impulsado por la demanda, que ofrezca más posibilidades de formación en el lugar de trabajo y una compensación acorde.

El mayor desafío que enfrenta Trinidad y Tobago es la necesidad de estandarizar la amplia variedad de programas que se ofrecen. Hay varios empleadores y varios ministerios que operan sus propios programas. La amplia variedad de programas ha resultado en una variedad de calificaciones que lleva a la existencia de muchos títulos. Estos programas son de duración, estructura y contenido variable. Es necesario que haya una mejor coordinación de los programas, un solo organismo que gobierne, y estandarizar la oferta.

Ambos países tienen programas de transición sólidos, pero debería fomentarse una mayor flexibilidad de los períodos de formación, de forma tal que sean por adquisición de competencias y no por un tiempo específico delimitado. Esta flexibilidad permitirá a los alumnos centrarse en adquirir competencias en lugar de completar programas de períodos de formación fijos.

Se formulan las siguientes recomendaciones generales para fortalecer los programas de transición de la escuela al trabajo en Jamaica y Trinidad y Tobago:

- Intermediario individual: Los programas operados bajo las agencias nacionales de formación en ambos países son muy robustos. Sin embargo, es necesario que haya un esfuerzo por consolidar los otros programas de transición para que puedan ser operados exclusivamente por las agencias de formación. Este esfuerzo permitirá el uso eficiente de un conjunto de normas, competencias y calificaciones reconocido a nivel nacional, para todas las iniciativas, incluidas las actividades de emprendimiento. Actualmente algunas actividades están dispersas, no aprovechándose la infraestructura ya existente.
- Proporcionar tutoría: Proporcionar a los alumnos mentores o tutores de las empresas que pueden ayudar a guiar a los jóvenes en la forma de transitar por el lugar de trabajo. La tutoría puede ayudar a los jóvenes, especialmente los que provienen de entornos desfavorecidos, para ajustarse mejor a la cultura y a las normas de trabajo.
- Exigir al aprendiz una devolución: Los sectores público y privado en gran medida invierten recursos en programas de transición. Sería aconsejable exigir a los alumnos trabajar por un período específico de tiempo dentro de una empresa o país, antes de trabajar en otros lugares.
- Ajustar los períodos de formación: Las normas CVQ están basadas en competencias, sin embargo, en ambos países en algunos casos la certificación se otorga a los alumnos después de un período fijo de tiempo (seis meses de capacitación, por ejemplo). Dado que las normas se basan en las competencias, los períodos de formación deben ser más flexibles para que los alumnos adquieran la competencia necesaria en lugar de completar el programa en una cantidad fija de tiempo.

7.7 México

La Educación Media Superior hoy en día atiende a casi cuatro millones y medio de jóvenes, mientras que la Educación Superior atiende a 3,3 millones de personas. De la primera cifra cabe señalar que aún faltan 2,21 millones de jóvenes que no asisten a la escuela y, por otra parte, que en los últimos 10 años, 6,5 millones de jóvenes han tenido que dejar sus estudios de tipo medio superior.

Esto se traduce en la magnitud del reto que representa contar con una mano de obra calificada y competitiva, capaz de poder insertarse en el sector productivo en empleos de calidad. Cuando se revisan las dimensiones del Sistema Educativo Nacional (SEN), se aprecia claramente que los retos que enfrenta México en materia de educación van de la mano con lo anterior, e inevitablemente refieren a tener que garantizar una educación de calidad con equidad, pertinente y con procesos de aprendizaje que se produzcan en un contexto significativo para los jóvenes, lo que en muchas ocasiones tiene que ver con aspectos relacionados con el mundo laboral; es un hecho que para los estudiantes de 15 a 17 años, la necesidad de insertarse en el mercado de trabajo es inminente, pues en la mayoría de los casos se ubican en los deciles de ingresos más bajos.

Se ha hecho amplia referencia a las condiciones de la EMS en el país porque es necesario comprender el contexto y el estado que guarda este nivel educativo para poder explicar en gran medida la situación de la educación técnica y la formación profesional en México. Se trata de un tipo educativo que atiende a una población que está en una etapa decisiva de la vida. La pronta incorporación de los jóvenes al mercado laboral –formal o informal– muestra la gran relevancia de ofrecer opciones que combinen

la formación general con programas de aprendizaje que ofrezcan una preparación adecuada para el campo laboral, sobre todo si su incorporación tiene que ver con las condiciones económicas de las familias de procedencia. Desafortunadamente, se ha visto que la EMS no está siendo capaz de brindar respuestas y que incluso está siendo un factor de reproducción de desigualdad social, pues quienes acceden a una opción tecnológica o profesional precisamente son aquellos jóvenes que requieren de incorporarse más rápidamente a un empleo.

En este sentido, la situación de la juventud de este país es sintomática respecto al estado del sistema educativo, concretamente en el caso de la EMS, que se ha caracterizado históricamente por su falta de articulación y de identidad, la dispersión de su vasta oferta y la falta de transitoriedad (portabilidad) entre los diferentes subsistemas, lo ha derivado en el desaliento que en muchas ocasiones culmina en el abandono escolar. Se ha reconocido que desde la creación de la propia Subsecretaría de Educación Media Superior en 2005 y la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) en 2008, se han realizado importantes esfuerzos para dar rumbo y coordinación al conjunto de subsistemas, los cuales también han ido realizando sus propias reformas, en las que destaca el propósito de formación de los estudiantes mediante el desarrollo de competencias básicas, modelos centrados en el aprendizaje y la orientación hacia el enriquecimiento del currículo a través de una mayor integración y flexibilidad de sus contenidos. Sin embargo, aún no se perciben los efectos de dichas portabilidad y transitoriedad entre los subsistemas con sus correspondientes programas. Los resultados hablan por sí mismos.

La normativa nacional en materia educativa ha buscado plantear soluciones a problemas que se han agudizado a lo largo de los años. Como se mencionó, la calidad educativa se puso de relieve con la modificación del artículo tercero constitucional. Sin embargo, la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) puso de manifiesto la falta de coordinación y articulación de los diferentes subsistemas que conforman este tipo educativo; asimismo, con las reformas de los diferentes subsistemas descritas en apartados anteriores –principalmente en los del tipo tecnológico y de formación profesional- y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), se ha buscado brindar herramientas que permitan paulatinamente lograr estándares de calidad en el SEN. Esto se observa en el marco normativo y los propios programas curriculares que se enfocan en el concepto de calidad, en el que se considera el aprendizaje de calidad que debe dotar a los alumnos en su trayectoria educativa, ya sea para continuar con éxito los estudios profesionales, insertarse en el mercado laboral formal o ambas cosas. No obstante, los esfuerzos se observan más a nivel de coordinación entre los distintos subsistemas de la EMS y la dotación de competencias a través del Marco Curricular Común (MCC), lo cual desde luego aplica también para las modalidades educativas técnica y de formación para el trabajo. Ello ha permitido articular las diversas opciones que ofrece la Educación Media Superior, al mismo tiempo que ha buscado darle una identidad.

En el caso de la Educación Superior, el SEN también ha hecho importantes esfuerzos en materia de calidad, así como establecido mecanismos para transitar entre subsistemas. En este sentido, también merece atención el impulso a los procesos de revalidación de estudios y la acreditación de conocimientos mediante el Acuerdo 286 (que también aplica para la Educación Media Superior), el cual ha hecho una diferencia que merece destacarse.

En cuanto a los mecanismos propuestos desde el SEN hacia el mundo del trabajo, los esfuerzos se observan aún desarticulados. No se identifica un programa oficial de formación profesional que por sí mismo se ajuste plenamente al concepto de programa de aprendizaje, de acuerdo a las características

esenciales que estos deben tener según la OIT⁵⁷. El subsistema que destaca en este sentido es el CONALEP, el cual ha representado una importante trayectoria en cuanto a la educación profesional basada en normas de competencia. El Colegio ha tenido diversas reformas, pero se destaca que a partir de 2003, con la reforma académica nacional se plantearon, entre otras cosas, innovaciones al nuevo currículo bajo un enfoque de competencias, una nueva estructura para los planes de estudio, programas de tutorías y salidas laterales que certifican ciertas habilidades de los estudiantes que no terminan su estudios, con lo cual se buscó que sus programas fueran más flexibles, pertinentes y de calidad. Sin embargo, la calidad de sus egresados ha sido muy debatida por el sector productivo, por lo que se tomó como medida el establecimiento de comités de vinculación con este sector, a fin de lograr mayor comunicación y coordinación entre el ámbito educativo y el laboral.

7.8 Trinidad y Tobago

Es interesante hacer referencia al futuro Sistema Nacional de Aprendizaje.

El objetivo previsto del Sistema Nacional de Aprendizaje será reunir a los principales interesados (Gobierno, NTA, Industria y proveedores de formación), lo que permitirá la armonización y estructuración de todos los programas de aprendizaje que conducen a la adjudicación del TTNVQ / CVQ en Trinidad y Tobago. Además, establecerá programas estructurados de técnicas y capacitación en oficios (modalidad dual), en colaboración con socios de la industria, en beneficio de los empresarios, ciudadanos y en última instancia, de la Nación. El Sistema Nacional de Aprendizaje establecerá un vínculo entre las escuelas y la industria, de forma de garantizar la transición sin problemas.

Una estrategia necesaria y adecuada será la de implementar un Sistema Nacional de Aprendizaje que incorpora programas de aprendizaje estructurados de acuerdo con las necesidades sectoriales y ocupacionales, con una duración de entre 1 y 3 años. Durante este periodo de formación de aprendices, los empleadores tendrán recursos humanos calificados disponibles para mantener y sostener sus operaciones a través de la financiación del Gobierno hasta que el clima financiero mejore con el tiempo. Será, pues, una situación de “ganar-ganar” para la comunidad nacional, el Gobierno, los empleadores y los ciudadanos.

7.9 Consideraciones generales

Es casi un lugar común anotar que los principales desafíos de la educación formal radican, en parte, en su dificultad para dar cuenta de los cambios acelerados en la producción y en la forma de organizar

57 De acuerdo con la OIT (2012), en *Panorama y problemas de los sistemas de aprendizaje*, las características esenciales de los programas de aprendizaje son:

- i. Están basados en el lugar de trabajo con la supervisión de un empleador;
 - ii. Están orientados principalmente a los jóvenes, aunque también están dirigidos a trabajadores mayores que intentan reincorporarse al mercado laboral o cambiar de ocupación;
 - iii. Su principal finalidad es aprender un oficio o adquirir una competencia;
 - iv. La capacitación se rige por normas establecidas para ocupaciones reconocidas;
 - v. Brindan capacitación sistemática y sustancial en lugar de específica;
 - vi. Ofrecen educación y capacitación fuera del trabajo;
 - vii. Están reglamentados por normas de capacitación dentro y fuera del lugar de trabajo.
- En: OIT, *Op.cit.* p. 5.

el trabajo. La formación profesional sería una alternativa a esa falta de ajuste, pagando el precio de perder el encare holístico de la educación profesional. Hasta aquí un esquema habitual de presentar el problema.

En otro andarivel del debate, se señala que la formación profesional prestada a través de algunos de los mecanismos observados en el presente informe parece una respuesta más rápida y adecuada, pero aún aceptada esta cuestión, resta por dar una solución a la falta de diálogo entre la formación profesional y la educación técnica, por lo cual sería menester generar una dinámica tendiente hacia la creación de un marco nacional de cualificaciones y hasta una fase de certificación de competencias.

En algunos casos la necesidad de alcanzar políticas educativas que presenten tránsitos fluidos entre los distintos estamentos formativos y educativos es evidente, en atención a que los diversos programas e iniciativas que combinan formación y trabajo están dispersos y desarticulados. En países como México, por ejemplo, se señala que “las estrategias y programas dirigidos a facilitar la transición entre la educación y el trabajo o que incluso ambas actividades puedan realizarse de manera flexible, sin generar las tensiones que hoy en día prevalecen entre el sistema educativo y el mercado laboral, aún son incipientes y poco contundentes para la magnitud del problema”.

El crecimiento disperso del entramado institucional en ese país, del que se da cuenta en el informe nacional, suma una complejidad extraordinaria al problema. La solución ensayada es una “Reforma Integral de la Enseñanza Media”, apostando claramente a las competencias como clave ordenadora del sistema y superadora de la fragmentación existente.

En los estudios nacionales, el problema de la articulación de la educación técnica, formal, y la formación profesional es abordado desde otros puntos de vista.

En algunos casos, como Argentina, el “sistema de formación profesional” que brinda capacitación laboral, educación en artes y oficios, etc., y programa, actualiza y desarrolla capacidades de personas para el trabajo, está “regulado y ordenado” a través de la Ley N° 26.058, junto a la educación técnico profesional en el nivel medio y superior no universitario del Sistema Educativo Nacional.

En Brasil hay que atender a la utilización de un cambio de nomenclatura significativo, ya que refiere a la “educación profesional” crecida al amparo del poderoso “Sistema S”.

En Colombia la integración se produce a nivel jurídico formal, por la común pertenencia de la “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” con la Educación Formal dentro del servicio educativo mediante la Ley General de Educación, según una larga evolución de la que da cuenta el presente informe.

La formación profesional en manos de los Ministerios de Trabajo constituyó ciertamente una novedad para lo que eran las seculares competencias de esos organismos en materia de negociación colectiva y mediación de la conflictividad.

El debilitamiento de la negociación colectiva en los años noventa en casi todos los países de la región, junto a la crisis del empleo, hizo que los Ministerios de Trabajo asumieran una labor más “técnica”, vinculada con los problemas de empleo y de capacitación laboral en procesos de reconversión. En ocasiones, las acciones emprendidas por los Ministerios de Trabajo en esos años fueron vistas como un ariete de las políticas de flexibilización laboral.

Superada esa etapa histórica, y recuperados los márgenes de libertad sindical y negociación colectiva, los Ministerios de Trabajo retuvieron, bajo nuevas perspectivas, esas competencias en empleo y formación profesional que parecen ahora asentarse, sobre nuevas bases, de manera definitiva.

El caso argentino parece ser el paradigmático, puesto que la ley de empleo de los primeros años noventa supuso un polémico ingreso del Ministerio de Trabajo en el campo de las políticas de empleo y formación, bajo la sospecha de prohijar mecanismos de flexibilización laboral; sin embargo, al cabo de su evolución, muestra hoy una estructura muy extendida para una panoplia de temáticas de formación y empleo muy diversificada y con participación de los actores sociales.

En Brasil, el “nuevo” contrato de aprendizaje es también producto del diálogo social desatado en el llamado “Forum” que integró a los actores sociales.

Nótese que en todos los casos el papel de los Ministerios de Trabajo es decisivo, pero la materia de empleo y formación profesional es tratada en lo procedimental (a través del diálogo) y en lo sustantivo (acotando los mecanismos flexibilizadores) de manera bien diversa al momento histórico en que estas temáticas hicieron aparición.

En cuanto a lo que pueden denominarse “iniciativas innovadoras” en el campo de la formación profesional, los informes dan cuenta de variadas experiencias, pero desde el punto de vista jurídico debe decirse que las mismas casi nunca tienen un soporte jurídico claro, apareciendo como programas puntuales en el ejercicio de la autonomía privada de los actores sociales o las autoridades regionales.

La diversificación de ofertas formativas, de capacitación y de modalidades de aprendizaje y práctica laboral ha hecho estallar el hasta hace pocos años panorama único y solitario del contrato de aprendizaje como forma prevalente de maridaje entre formación y trabajo, el que se complementa ahora con multiplicidad de instrumentos variopintos que intentan dar cuenta de cada una de las demandas y necesidades de formación y empleo de ese heterogéneo grupo que son los jóvenes desempleados.

Ante todo, parece necesario que ese universo de políticas y programas, muchas veces descentralizados funcional y regionalmente y del que participan actores diversos, encuentre formas sinérgicas de vincularse, de dotarse de mayor coherencia y de vías de tránsito y reconocimientos.

En lo más puntual, se requiere organizar el modo de proporcionar información a los eventuales beneficiarios, que pueden quedar al margen de las políticas de formación y empleo que le están directamente destinadas.

Las prácticas y demás modalidades de empleo juvenil no parecen en muchos casos contar con mecanismos de seguimiento eficaces, por lo cual la evaluación de impacto no siempre está disponible. Esas prácticas y las pasantías laborales, como parte integrante del proceso de formación profesional, requieren un diálogo fluido entre los respectivos responsables de la etapa lectiva y productiva, por lo cual todo divorcio entre ambas impide un desarrollo armónico del aprendizaje en la empresa.

Por otra parte, el seguimiento de la pertinencia de los programas no se agota en su aplicación durante el proceso formativo, sino que es imperioso hacer una especie de “trazabilidad” de la trayectoria laboral del joven una vez que egresa del sistema de formación de que se trate. Los informes en general no se detienen en estos aspectos, que pueden parecer capilares pero son fundamentales.

La observación es todavía más relevante en aquellas situaciones en que existe un compromiso de tipo obligatorio de las empresas con el aprendizaje, que en general tiene origen legal (caso del SENA y del Sistema S). En estos casos, los actores involucrados deberían asumir una distribución de responsabilidades y participar en los mecanismos de evaluación del aprendizaje. Esta corresponsabilidad de las empresas con la formación está elevada a principio constitucional en el caso de Colombia (art. 54°).

El compromiso con la formación por parte de los actores ha de extenderse a lo que es su participación en las instituciones de formación, donde deberían jugar un papel más estratégico, y lejos de ello, en algunos países la participación ha sido deficitaria; en otros casos, los empleadores cumplen con el pago de una suma sustitutiva de su cuota de aprendices.

Más en general, y coincidiendo con un enfoque crítico, el documento de OIT sobre “Trabajo Decente y Juventud” dice que “se evidencian algunas limitaciones que es prudente repasar: la legislación no siempre logra despertar el interés de los empresarios, existen deficiencias en su difusión y sensibilización, y muchas veces los actores clave no conocen en detalle los mecanismos ni las posibilidades que otorgan las normas vigentes. De esta manera, no es posible reconocer un sistema de incentivos coherente. En varios países la protección social se reduce o se elimina en el marco de estos mecanismos a la contratación laboral de los jóvenes. Las diferentes figuras contractuales contemplan diversos mecanismos: salarios inferiores al mínimo estipulado y periodos de prueba más largos (previstos en algunos contratos de aprendizaje) y con limitaciones importantes en lo relativo a los beneficios de seguridad social. Ejemplo de esto último es el caso de los convenios de prácticas y de formación laboral, que no generan relación laboral y, por tanto, traen como consecuencia que quienes los suscriben no gozan de beneficios”⁵⁸.

En cuanto al contrato de aprendizaje propiamente dicho, corresponde diferenciarlo de su modalidad más cercana, las pasantías, dentro de un panorama extremadamente diverso, según ya se indicó. Si bien ambas figuras combinan componentes de formación y trabajo, conviene anotar algunas diferencias, aunque a menudo puede tratarse de entonación o de grado.

En el trasfondo de la discusión entre las diversas modalidades anida siempre el tema de la aplicación o no de la normativa laboral a estas formas de combinar formación y trabajo.

El informe de OIT sobre “Trabajo Decente y Juventud en América Latina” dice al respecto que: “Desde el punto de vista jurídico, el joven debe gozar de los mismos derechos y deberes que cualquier trabajador y ser tratado en condiciones de igualdad. Su edad no lo convierte en un trabajador excluido o en un ciudadano de segunda. Algunas legislaciones establecen contratos de primer empleo (formación, aprendizaje, etc.) en los que existe una relación especial de trabajo. Efectivamente, la premisa de que la ausencia de experiencia laboral de los jóvenes les impide acceder al primer empleo, amén del prejuicio de que su productividad es baja, justifica una serie de leyes que contemplan mecanismos de inserción laboral particulares que se distinguen de los contratos “tradicionales” de la legislación general. Como consecuencia de esta figura, los jóvenes no acceden a beneficios enmarcados en sus derechos laborales. Ejemplo de lo anterior son los contratos de pasantías y prácticas laborales”⁵⁹.

Así, las pasantías comportan un requisito de índole curricular y por tanto la dirección e iniciativa queda a cargo de las instituciones educativas en acuerdo con las empresas públicas o privadas; se trata de vínculos de escasa duración y con una evaluación compartida. No hay vínculo laboral alguno, y la

58 *Op. cit.* Pág. 115.

59 *Op. cit.* Pág. 116.

contraprestación a veces proviene vía “becas” o “apoyos educativos” de parte de la propia institución de formación profesional.

El aprendizaje presenta un componente laboral mucho más fuerte, evidenciado en los informes nacionales, lo que provoca que desde el ángulo jurídico le sean aplicables las normas generales del contrato de trabajo (Argentina, Brasil). La presencia de la institución de formación es menos notoria, aunque en ocasiones participa del arreglo contractual entre el joven y la empresa. En algunos casos, la institución puede estar absolutamente ausente del acuerdo contractual, pero esos casos no son frecuentes: más bien se trata de situaciones en que se denomina “aprendizaje” a un simple entrenamiento del empleador al joven que ingresa a la empresa, por un período en general corto de tiempo, asimilable al contrato de prueba.

En todo caso, y como quedó ya dicho, corresponde reiterar que el campo del aprendizaje –y por extensión el de la formación profesional– es un campo propicio para el diálogo social, dado que algunas normas recientes se inspiraron u originaron en acuerdos amplios, y la misma Recomendación N° 195 de la OIT sobre recursos humanos recoge esa plasticidad de la formación para hacer parte de acuerdos o pactos sociales.

Puede observarse de los informes nacionales que las instituciones de formación profesional mantienen una presencia muy activa en el campo del aprendizaje, entendido como mecanismo de encuentro entre la formación y el mundo del trabajo. Pese a los cambios operados en los últimos años, que abrieron en muchos países la oferta a otras entidades (organizaciones no gubernamentales, instituciones privadas, etc.), las instituciones han dado continuidad a su protagonismo en la materia, transformando la regulación del aprendizaje para hacerlo más apto a las nuevas circunstancias. En el caso de Brasil, el informe destaca muy especialmente que el Sistema S continúa siendo referente en un contexto social y económico fuertemente modificado.

Los países analizados tienen diferentes sistemas de aprendizaje. En algunos casos existe educación técnica, formación profesional, y/o programas orientados a la transición de la educación al trabajo.

A partir del análisis de los documentos, se puede señalar que son necesarias políticas para mejorar los sistemas de aprendizaje como las siguientes: incrementar la participación de empleadores en el sistema (desde el diseño hasta la evaluación), incrementar la participación de individuos (beneficiarios del sistema) incluyendo grupos específicos, discutir e implementar una alineación entre marcos nacionales e internacionales de cualificaciones, combatir el desempleo juvenil con iniciativas específicas para jóvenes bajo la órbita del aprendizaje, aumentar la gama de ocupaciones objeto de aprendizaje, lograr armonización entre fronteras estatales, departamentales o provinciales.

Es importante tener en consideración la economía y la cultura de cada localidad a la hora de generar políticas y programas de transición de la educación hacia el mundo del trabajo, así como a la hora de diseñar e implementar formación profesional, capacitaciones y cursos.

Además, de acuerdo al análisis de la información de los países, es muy importante la existencia de interacción, relación, coordinación, articulación, alianzas y trabajo conjunto entre los diversos interlocutores sociales (sindicatos, cámaras, grupos industriales). Los actores colectivos tienen variados y diferentes roles en los sistemas nacionales de aprendizaje, pero en todos los casos se señala la importancia de que se incentiven estas asociaciones. Además, es importante que los actores colectivos

interesados participen en todo el proceso, desde el diseño hasta la evaluación. Se entiende necesario que participen del diseño, de actualizaciones, de temas de calidad, de la generación de manuales, que asesoren y provean de información relevante al sistema de aprendizaje. También es necesario que participen de la implementación y del desarrollo curricular. Parece que el trabajo colaborativo, y el principio de colaboración y comunicación entre los actores interesados es una clave para el éxito de los sistemas de aprendizaje. Se necesita un alto grado de cooperación entre todos los actores e instituciones involucrados en la organización y gestión de los sistemas de FP. Esta coordinación es uno de los principales factores que diferencian a la educación general de la FP. El éxito de las políticas requiere de la cooperación de diferentes actores. Es importante que los planes concretos de FP se desarrollen en colaboración con las escuelas de FP, empresas de formación, y las instituciones que representan a la comunidad empresarial.

Es relevante hacer referencia al caso de Jamaica y Trinidad y Tobago, que tienen marcos de aprendizaje que suscriben a marcos regionales. En Jamaica, los aprendices reciben calificaciones de acuerdo al marco nacional de calificaciones del país. Además, en ambos países, reciben calificaciones que suscriben al marco regional de calificaciones. Esto no ocurre en el resto de los países relevados. En los países hay diferencias en las calificaciones de los diferentes subsistemas de aprendizaje, hay diferencias entre las provincias, y entonces la certificación es un problema.

En todos los países analizados existe la focalización en minorías y personas desfavorecidas. Se establecen programas específicos y/o cupos para personas que se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad frente al mercado de trabajo.

Otros desarrollos para mejorar sistemas de aprendizaje que se pueden mencionar son los siguientes: focalización en ocupaciones específicas o en áreas geográficas específicas; intentos de aumentar el alcance de los programas de aprendizaje en la economía informal; e intentos de mejorar la transición hacia programas de educación superior.

Un aspecto positivo e innovador es la existencia, en algunos países como Brasil, de una relación entre el sistema de aprendizaje y formación profesional, y la educación secundaria y superior. Es importante que se consoliden estos vínculos y que se desarrollen en los países que no existen.

En algunos países los empleadores reciben incentivos por parte de las autoridades públicas, en forma de exenciones de impuestos, pagos por cada aprendiz reclutado, pago de la seguridad social, prima de reclutamiento e indemnización de formación, entre otros incentivos. También pueden recibir financiación pública que cubre parte de la enseñanza y capacitación, créditos fiscales, bonos, subsidios para los salarios de los aprendices. Los tipos de incentivos varían de acuerdo a cada país.

En todos los países los beneficiarios del sistema de aprendizaje reciben apoyos. Existen diferentes tipos de apoyos para aumentar las posibilidades de completar el aprendizaje, y para ayudar a asegurar que el nivel de habilidad alcanzado al final del aprendizaje sea el más alto posible. Se apoya con pagos y becas, con la disposición de tutores y supervisores tanto en los centros de formación como en los lugares de trabajo, y con otro tipo de facilidades.

Es imprescindible hacer referencia a la importancia de la formación dual. La proporción de capacitación en el trabajo y fuera del trabajo varía entre los países. La calidad de la capacitación también varía. Los sistemas duales involucran formación en el trabajo y fuera del trabajo. En este tipo de sistemas, el

proveedor de capacitación tiene designadas un conjunto de tareas que debe enseñar, y el capacitador del trabajo debe proveer un ambiente que sea conducente al aprendizaje de los alumnos. La carga horaria en cada tipo de formación, y el monitoreo y la evaluación del proveedor de capacitación y de las empresas socias, contratantes o empleadoras, varía de acuerdo a cada país.

El sistema de formación dual alemán tiene una larga tradición, cuyo origen se remonta al método de aprendizaje de oficios en la Edad Media. Durante la primera revolución industrial, el modelo se fue adaptando a la necesidad de las nuevas industrias; a principios del siglo XIX se llevó a cabo una reforma que consolida la formación para el trabajo con el objetivo de fortalecer la vinculación entre el sistema educativo y la iniciativa privada, al combinarse la formación profesional con el aprendizaje en una empresa. Desde entonces el sistema ha evolucionado continuamente a través de la estrecha cooperación entre las empresas, las cámaras de comercio y el Estado y se ha ido adaptando a las necesidades de la industria y el comercio. Bajo este sistema de formación, el estudiante ingresa al sector productivo bajo la tutela de las empresas y las instituciones educativas⁶⁰.

Este es un claro ejemplo de la compatibilidad de la oferta del sistema educativo con la adecuación de las competencias a la demanda del mercado laboral, así como la pertinencia del aprendizaje de calidad que combina la educación profesional con el aprendizaje en el lugar de trabajo para la adquisición de competencias, lo cual permite una inserción casi natural en el mundo del trabajo.

El sistema dual evoluciona de acuerdo a los requerimientos que las empresas exigen a la formación de los estudiantes, lo que permite una mayor integración entre la teoría y la práctica; participación de las empresas en la construcción curricular; y disminución en el tiempo de estudio que apoya la formación en la demanda real del sector productivo. Hoy en día la alta calidad de la formación dual es uno de los pilares de la competitividad de la economía alemana, en donde ha demostrado que no solamente ha sido garante de un nivel mínimo de empleo juvenil, sino que también es piedra angular del éxito del modelo económico alemán, debido a que ha sido concebido como un sistema en el que todos ganan.

La formación dual exige el desarrollo profesional continuo. El desarrollo tecnológico y económico y el desarrollo corporativo organizacional, necesitan de un desarrollo profesional y educativo continuo, que parte de la existencia de una sólida formación profesional y educación inicial. El potencial del concepto de "empresa de aprendizaje", según el cual el aprendizaje sucede cuando se transita el proceso de trabajo, es subestimado hoy en día, en lo que refiere al mantenimiento y la actualización de la competencia profesional de cada uno. Hay formación que se adquiere en la empresa actualmente, lo que requiere que el aprendizaje sea un proceso de trabajo y aprendizaje, y no solo un proceso de aprendizaje. La FP dual moderna involucra al aprendizaje continuo construido en la base de una formación inicial. Es necesario generar estrategias para asegurar un período de tiempo profundo del proceso de trabajo en la empresa.

El reconocimiento de las calificaciones de la formación profesional para entrar a la educación superior es problemático, especialmente respecto a la transición a programas académicos de disciplinas específicas. Igualmente, la transición desde el sistema de aprendizaje de formación profesional dual al sistema superior/terciario de educación puede ser facilitado por un sistema dual.

60 Según como se establece en: SEP/CONALEP. Manual para determinar el Plan de rotación y puestos de aprendizaje. México. Octubre de 2013. p. 3.

Los sistemas de formación profesional dual requieren de estructuras de gobernanza plural, y coordinación entre la gobernanza plural. Como vimos en este trabajo, en algunos países esto ocurre pero en la gran mayoría los intentos no arrojan buenos resultados. La literatura señala que para que existan estructuras de gobernanza plural y para que sean efectivas, debe existir un marco legal consistente, cooperación entre actores, asignación clara y específica de funciones estratégicas y operativas, y estrategias de innovación.

La supervisión de la formación y la evaluación varía entre los países, pero un denominador común es la ausencia, escasez o no pertinencia o confiabilidad de las evaluaciones. A veces la formación y evaluación está controlada centralmente desde el desarrollo de planes de estudio acordados estadual o nacionalmente. En muchos casos, la evaluación es un proceso continuo en el que el aprendiz demuestra progresivamente la adquisición de competencias en el trabajo y fuera del trabajo. A veces, la evaluación es suplantada por un examen final que es externo al proveedor de capacitación y al supervisor del lugar de trabajo. Este examen final es el último paso en la acreditación del aprendiz para practicar su oficio.

Es necesario señalar la importancia de continuar el proceso de mejorar la percepción sobre el estatus de los sistemas de aprendizaje y formación profesional. En varios de los países analizados, el aprendizaje y FP en general tienen un bajo estatus comparado con la educación superior.

El sistema de aprendizaje se ha identificado en algunos países como una útil herramienta para combatir el desempleo, por lo que es necesario que se implementen estrategias para mejorar y ampliar los sistemas de aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

Cinterfor/OIT (2001). La implementación de sistemas por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional. Experiencias y estrategias para la acción. Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/x/dif_exp.htm

Informes de “Sistematizaciones de experiencias y lecciones aprendidas en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo”, de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Jamaica, México, Perú, Trinidad y Tobago.

Jacinto, Claudia y Verónica Millenaar (2009). “Enfoques de Programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo”, Última Década Nº30, CIDPA Valparaíso, julio.

Longo, María Eugenia (2011). “Trayectorias Laborales de Jóvenes en Argentina. Un estudio longitudinal de las prácticas de trabajo, las disposiciones laborales y las temporalidades juveniles de jóvenes de la Zona Norte del Gran Buenos Aires, en un contexto histórico de diferenciación de las trayectorias”, Tesis en cotutela para optar por los títulos de Doctor en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales (UBA) y Docteur en Sociologie, Université de Provence (Aix-Marseille I) (UP).

Lucero, Rubén (2013a). “Los jóvenes en la relación educación-trabajo ¿complejidad o desafíos para la política pública?”, Material de cátedra Formación y capacitación, Abril Lomas de Zamora, FCS/UNLZ.

Lucero, Rubén (2013b). “Informe final del Proyecto: Juventud, educación y trabajo. Parte II. Una revisión de buenas prácticas y experiencias calificantes”, Programa de Investigación en Relaciones Laborales, Economía Social y Formación 2012-2013, Lomas de Zamora, FCS/UNLZ.

Millenaar, Verónica (2014). “¿Capacitar para la competitividad o promover los derechos? Retóricas de la formación profesional desde un análisis de género”, Propuesta Educativa Número 41, Año 23, Jun, Vol 1.

Millenaar, Verónica y Claudia Jacinto (2013). “Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción”, Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, agosto.

Miranda, Ana y Corica, Agustina (2014). “El vínculo entre la educación secundaria y el mundo del trabajo: tensiones entre su complementariedad y su mutua exclusión”, en Rosemary Dore Heijmans, Adilson César de Araújo, Josué de Sousa Mendes 94 (organizadores), Evasão na educação: Estudos, políticas e propostas de enfrentamento, IFB/CEPROTEC/RIMEPES, Brasília.

OIT (2013) Informe. Trabajo Decente y Juventud en América Latina: Políticas para la acción, Lima, diciembre.

OIT (2013). Tendencias mundiales del Empleo Juvenil 2013. Una generación en peligro. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT (2012). *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

OIT (2009). Jóvenes y Empleo: experiencias innovadoras en el mundo empresarial, Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL), Lima.

Pérez, Pablo y Brenda Brown (2014). "Políticas de empleo para jóvenes: el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo", en Pablo Pérez y Mariana Busso (coord). *Tiempos contingentes: inserción laboral de los jóvenes en la Argentina posneoliberal*, Buenos Aires, Miño y Dávila/Trabajo y Sociedad/CEIL-CONICET.

Este libro se terminó de imprimir en
el Departamento de Publicaciones de
OIT/Cinterfor en Montevideo,
setiembre de 2015

Hecho el depósito legal
número 366.978