

# Seminario Protección y Formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia

## **La FPC en los países de la OCDE – Buenas practicas**

---

Gerla van Breugel  
Consultora  
División de Desarrollo Económico

Santiago de Chile, 20 de octubre 2016

# Agenda

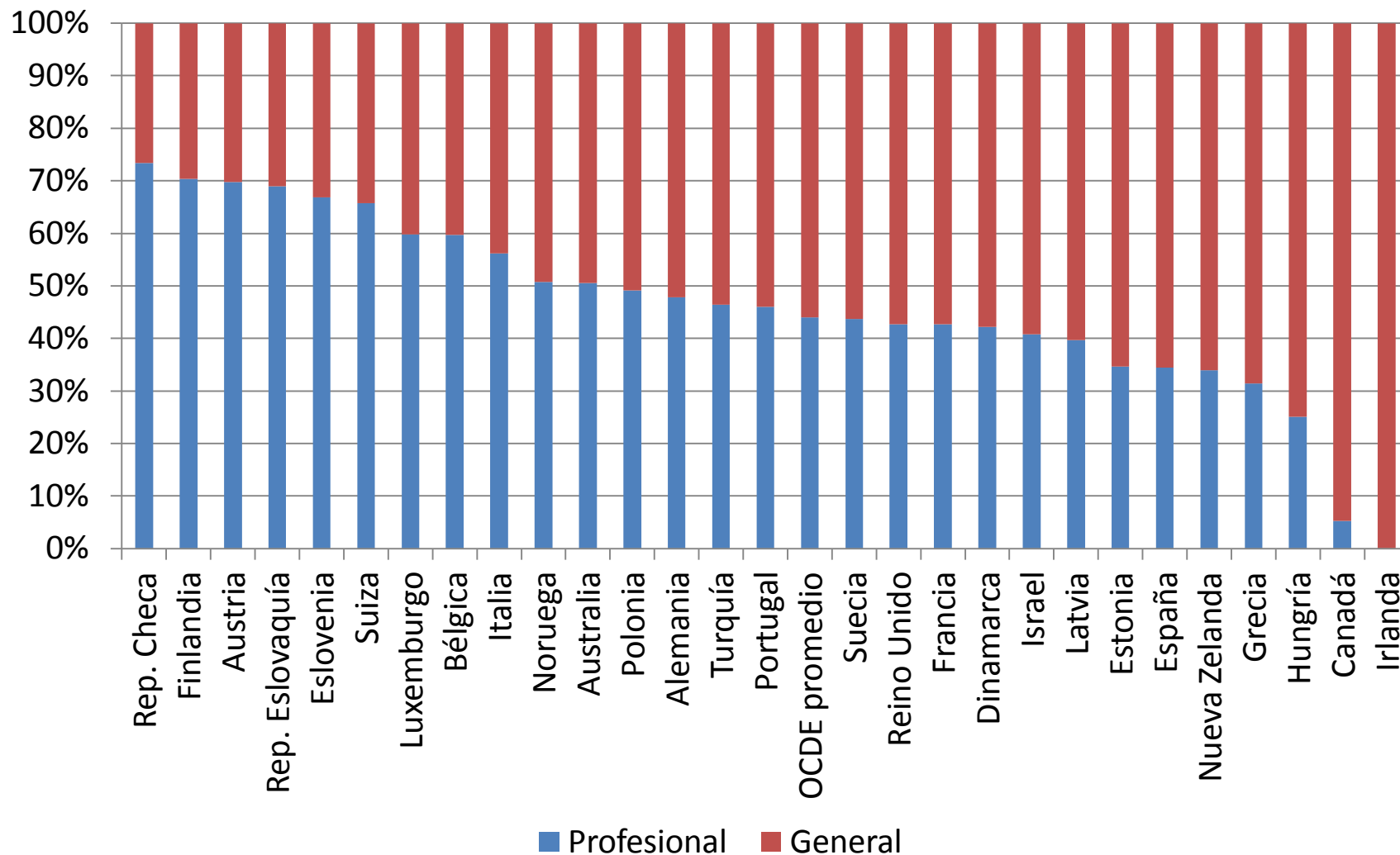
---

- Qué es la Formación Profesional y Capacitación?
- FPC – Inicial nivel secundario
  - Aprendizaje dual: fortalezas & debilidades, calidad, financiamiento, coordinación, recomendaciones
- FPC – Inicial nivel superior
  - Modelos, financiamiento, desarrollo de políticas
- FPC – Continua
  - Capacitación: efectos & costos, participación, Factores Críticos de Éxito
- Mensajes principales

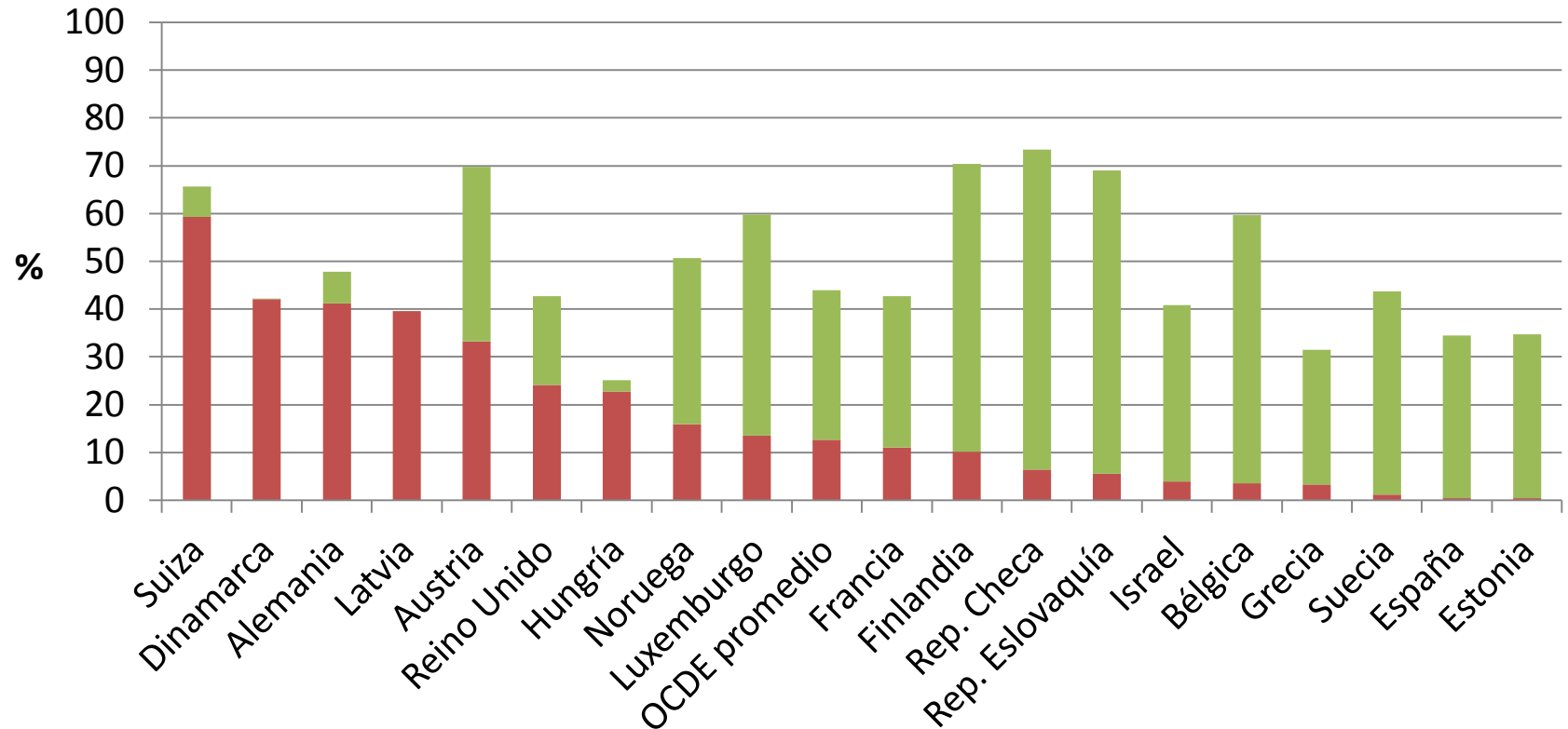
# Qué es la FPC ?

<b>Edad</b>	> 30 años			<b>FPC Continua (FPC-C)</b>		
				<i>Formación profesional</i>	<i>Capacitación</i>	
	< 30 años	<b>FPC Inicial (FPC-I)</b>	Nivel secundario			
			Nivel superior			
		Preparar primer entrada mercado laboral		Aprender una profesión (distinta)		Aprender para seguir exitosamente en profesión actual
				Formar a personas que ya están en el mercado laboral		
<b>Objetivo</b>						

# Participación en educación a nivel secundario, *superior* (ISCED 3) (2014)



# Educación escolar vs. Aprendizaje dual (2014)



■ Porcentaje de estudiantes en programas de FPC-I a nivel secundario que incluyen aprendizaje en lugar de trabajo

■ Porcentaje de estudiantes en programas de FPC-I escolar a nivel secundario

# Fortalezas de aprendizaje dual

---

- Currículo de practicas se adapta rápidamente a necesidades de empresas;
- Mejor entorno de aprendizaje para jóvenes con orientación más practica;
- Mayor tasa de terminación estudios con titulo;
- Sus egresados (Austria, Alemania, Suiza, Dinamarca)
  - entran más rápido en el mercado laboral
    - Efecto desaparece a lo largo del tiempo
  - tienen tasas de desempleo y NEET menores
  - tienen menos periodos de desempleo repetidos.

# Debilidades de aprendizaje dual

---

- Dependencia de voluntad de participación de empresas (Alemania)
  - Conflicto de intereses con respecto al currículum
    - Habilidades generales y transferibles (estudiante)
    - Habilidades específicas y no transferibles (empresa)
  - Baja durante recesiones (costos, exigencias)
  - Empresas PYMES participan menos
    - Sin embargo: en Francia 52% de supervisores trabajan en empresas pequeñas (<10 trabajadores) ⇒ aprendices más productivos, mejores resultados del aprendizaje, posibles empleadores de mejor calidad.

# Empresas y Aprendizaje dual

Beneficios

Costos

Aprender sobre  
habilidades  
estudiante

Conoce la formación  
recibida

Garantizar oferta de  
calidad

Alto o Bajo ?!  
Caso Suizo



# Calidad de aprendizaje dual – Profesores y Formadores

---

- Depende mayormente del reclutamiento, capacitación y requisitos de profesores & formadores
- Desafíos:
  - Profesores: envejecimiento & actualización de conocimiento
  - Formadores: envejecimiento & actualización de didáctica y enseñanza de habilidades blandas
- Soluciones:
  - Trabajar en la industria y en la educación (Noruega), facilitar intercambios
  - Facilitar entrada de profesionales por programas pedagógicas cortas (EE.UU.)
  - Capacitación (obligatoria) de formadores
  - Formación especializado para FPC a nivel superior (Suiza)



Caso  
Aleman

# Calidad de aprendizaje dual - Regulación

	Curriculum	Contenido aprendizaje	Duración programa	Recursos físicos	Número de puestos de aprendizaje	Cualificaciones adquiridas	Desempeño educación	Desempeño en mercado de trabajo
Australia	no	sí	no	no	no	no	no	no
Austria	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Bélgica (Flandes)	no	sí	no	no	sí	no	no	no
Republica Checa	no	no	no	no	no	no	no	no
Dinamarca	no	no	no	no	no	sí	no	no
Finlandia	no	no	no	sí	no	no	sí	sí
Francia	no	no	no	no	no	no	no	no
Alemania	sí	sí	no	no	no	sí	sí	no
Países Bajos	no	sí	no	no	no	sí	no	no
Noruega	f	f	f	f	f	f	f	f
Suiza	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	no
Estados Unidos	no	no	no	no	no	no	no	no

# Financiamiento público de aprendizaje dual

---

- Instrumento para garantizar la oferta de puestos y la calidad de los aprendizajes a través de bajar los costos para las empresas
- Formas
  - Subsidios directos (6/10)
    - Tarifa plana: riesgo de *dead weight loss* y efecto sustitución
  - Reducciones tributarias (6/10)
  - Contribuciones obligatorias (*Training levies*)
    - Las contribuciones universales aumentan cantidad total pero no la distribución entre empresas (de diversos tamaños)
    - Las contribuciones sectoriales tienen resultados mixtos

# Mantener la aprendizaje dual durante recesiones

---

Subsidios temporales

Crear puestos de aprendizaje en sector público

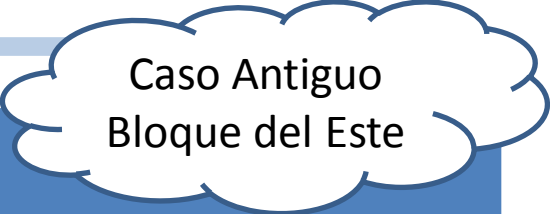
Gobierno contrata y distribuye aprendices

Empresas comparten aprendices

Amplificar educación escolar

Posponer formación profesional

# Coordinación entre los actores



Caso Antiguo  
Bloque del Este

## Nivel nacional

- Interlocutores sociales a nivel nacional aconsejan y monitorean programas y cualificaciones (Dinamarca) o se distribuyen responsabilidades entre niveles y deciden en conjunto (Suiza)

## Nivel industrial

- Interlocutores sociales a nivel industrial aconsejan (Australia), determinan competencias y cualificaciones necesarias (Reino Unido) y manejan fondos (Bélgica-Flandes)

## Nivel regional

- Centros de FPC regionales dirigidos por representantes de interlocutores sociales (Países Bajos)

# Algunas recomendaciones para un sistema de aprendizaje dual exitoso

---

- Tomar en cuenta necesidades de empleadores y estudiantes, es decir, incluir también habilidades básicas y transferibles.
- Asegurar calidad: profesores con conocimiento actualizado de industria y formadores con conocimiento actualizado de didáctica.
- Crear alianzas entre los interlocutores sociales.
- Estimular empleadores para ofrecer puestos.
- Tener un plan B en caso de insuficiente puestos de aprendizaje (talleres en escuelas, simulaciones, etc.).
- Seguir los estudiantes para levantar datos de rendimiento.

# FPC-I a nivel superior

---

- Más mezclado en temas de gestión y proveedores que al nivel secundario
  - Modelo 1 (binario): Institutos especialmente creados para la FPC, separados de las universidades (Países del norte de Europa, Portugal y Grecia, Antiguo bloque del Este)
    - Tendencia: la división esta desapareciendo.
  - Modelo 2: Integrado, proveedores FPC son mayormente universidades, ofrecen FPC en conjunto con otros institutos (Reino Unido)
  - Modelo 3: *Grandes Ecoles* (FPC) tienen más prestigio que las universidades (Francia)

# FPC-I a nivel superior - Actores: Quien paga, decide !?

Fuentes de financiamiento	%
Gobierno	90
Autoridades públicos regionales/locales	62
Empresas privadas	43
Estudiantes de FPC-I	42
Empleadores en el sector público	36
Cámaras de Comercio/ Organizaciones empresariales	32
Organizaciones religiosas	24
ONGs	21

Actores en proceso de elaboración de políticas de FPC a nivel superior	%
Ministerio de Educación	86
Agencia nacional de FPC	59
Universidades	52
Ministerio de Trabajo	51
Educación superior, no universitaria	49
Cámaras de Comercio / Organización de empleadores	40
Proveedor de FPC, no educación superior	39
Empresas privadas	35
Sindicatos	25
ONGs	20
Organizaciones religiosas	9



# FPC-I a nivel superior

---

- *Menos* colaboración entre institutos educacionales y los demás actores que a nivel secundario, y que sea deseable
  - Practicas laborales (Alemania, Dinamarca, Irlanda, Países Bajos)
  - Gobernanza institucional
  - Consultoría
  - Conferencias
  - (Co)desarrollo de programas de estudios
- Desafíos: continuación de estudios entre niveles secundario y superior, y entre *Bachelor* (FPC) y *Master* (universidad) a nivel superior.

# FPC-Continua - Capacitación

---

- Efectos positivos
  - Mayor efecto en % desempleo y % ocupación
  - Aumenta en productividad a mediano plazo → mejor *matching* + menor probabilidad de despido
  - Desocupados mejoran % de empleo (no sus ingresos)
  - Mayores para mujeres , moderado por su participación fuerza de trabajo
  - Menores para jóvenes

# FPC-Continua - Capacitación

---

- Costos:
  - *Dead weight loss*: pagando para la persona que iba capacitarse igual
  - *Cream skimming*: capacitar a candidatos de mayor probabilidad de encontrar trabajo  $\neq$  candidatos que más necesitan la capacitación
  - *Locking in*: menos disponible para un empleo
- Efectos vs. costos (EE.UU.)
  - Mayor efecto a menos costos para capacitación a mujeres, después hombres y por último jóvenes.

# Capacitación: Participación

---

- Participación depende de:
  - Condiciones del programa de capacitación
  - Factores personales
    - Nivel de educación anterior (Medio)
    - Cercanía al mercado laboral (Alta)
  - Características del trabajo
    - Tareas non rutinarias o cognitivas
    - Tareas múltiples (trabajo complejo)
  - Industria

# (Programas de) Capacitación: Factores Críticos de Éxito

---

- Contiene experiencia laboral real
- Programas flexibles, de escala limitada, destinados a grupos determinados (con ciertas deficiencias)
- Contenido enfocado en ciertas habilidades (analíticas por ej.) y ocupaciones, vinculado al mercado laboral
- Empleadores altamente involucrados
- Paciencia (efectos a mediano y largo plazo)
- Asesoría de candidatos (nivel adecuado) y auditoría (prevenir *cream skimming*)

# Mensajes principales

---

- Mucha variedad en los modelos de FPC, no hay un solo modelo exitoso
- Experiencia en lugar de trabajo es clave
- Involucrar a todos los actores relevantes
  - Institutos, empleadores, gobiernos, sindicatos, etc.
- Papel gobierno: buscar equilibrio de intereses, estimular la oferta, vigilar la calidad
- Paciencia: efectos demoran pero se quedan
- Jóvenes: mejor prevenir que curar