

# **Hacia sistemas nacionales de formación profesional y capacitación eficaces, eficientes e inclusivos en América Latina**

**Jürgen Weller y Sonia Gontero**  
**Santiago, 19-20 Octubre 2016**



# Contenido

- I. Contexto**
- II. Surgimiento de la FPC en América Latina**
- III. Avances recientes**
- IV. Otros avances**
- V. Debilidades persistentes**
- VI. Lineamientos para fortalecimiento de FPC**

# I. Contexto

---

## Educación

Formación profesional y capacitación (FPC)

## Empleo

Inserción productiva

## Bienestar

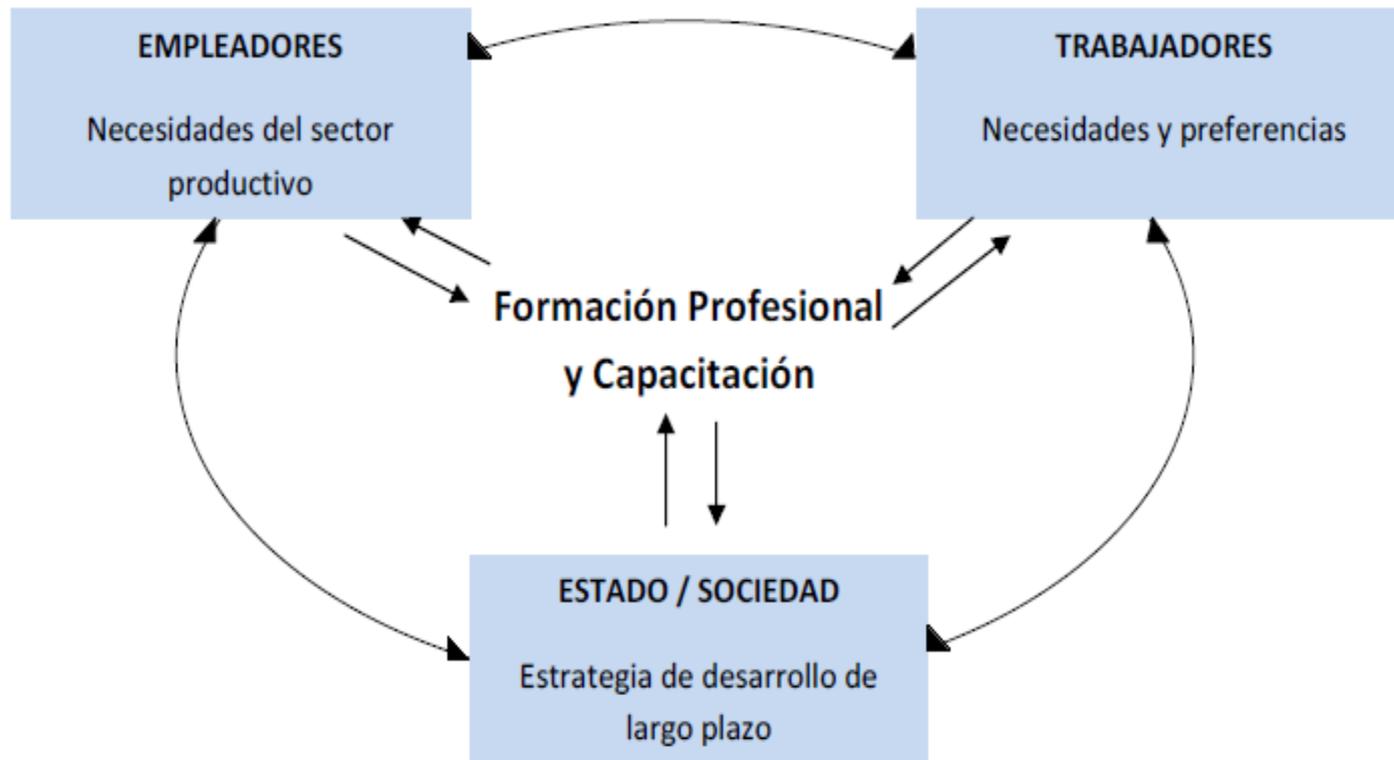
Reducción de la desigualdad



# I. Contexto

---

La eficacia de la FPC y su impacto en la desigualdad se determinan principalmente por su triple pertinencia



## II. Surgimiento FPC en América Latina

---

- **A partir '40- '70: desarrollo institucional**
- **Modelo “latinoamericano”:** Estado protagonista; sistema tripartito; financiamiento con aportes empresas; centrado en industria manufacturera
- **Formación con poca conexión con políticas educativas o laborales, poca adaptación a los cambios y necesidades del mercado, dirigida a trabajadores formales**
- **A partir '70: cambios económicos, políticos, tecnológicos y/o educativos, mayor heterogeneidad de la demanda**
- **A partir '90: aparición nuevos oferentes, nuevo rol del Estado**

### III. Avances recientes *(de manera heterogénea)*

---

**Los retos de la construcción de un SNFPC eficaz se relacionan con la diversidad de su población objetivo:**

- i) personas **ocupadas**;
- ii) **cesantes** que buscan reinserción productiva;
- iii) **adultos** con ninguna o poca experiencia;
- iv) **jóvenes** en educación **secundaria**; **sin secundaria** que demandan capacitación abreviada para una rápida inserción laboral, **con secundaria completa** que buscan formación no universitaria para acceder al empleo;

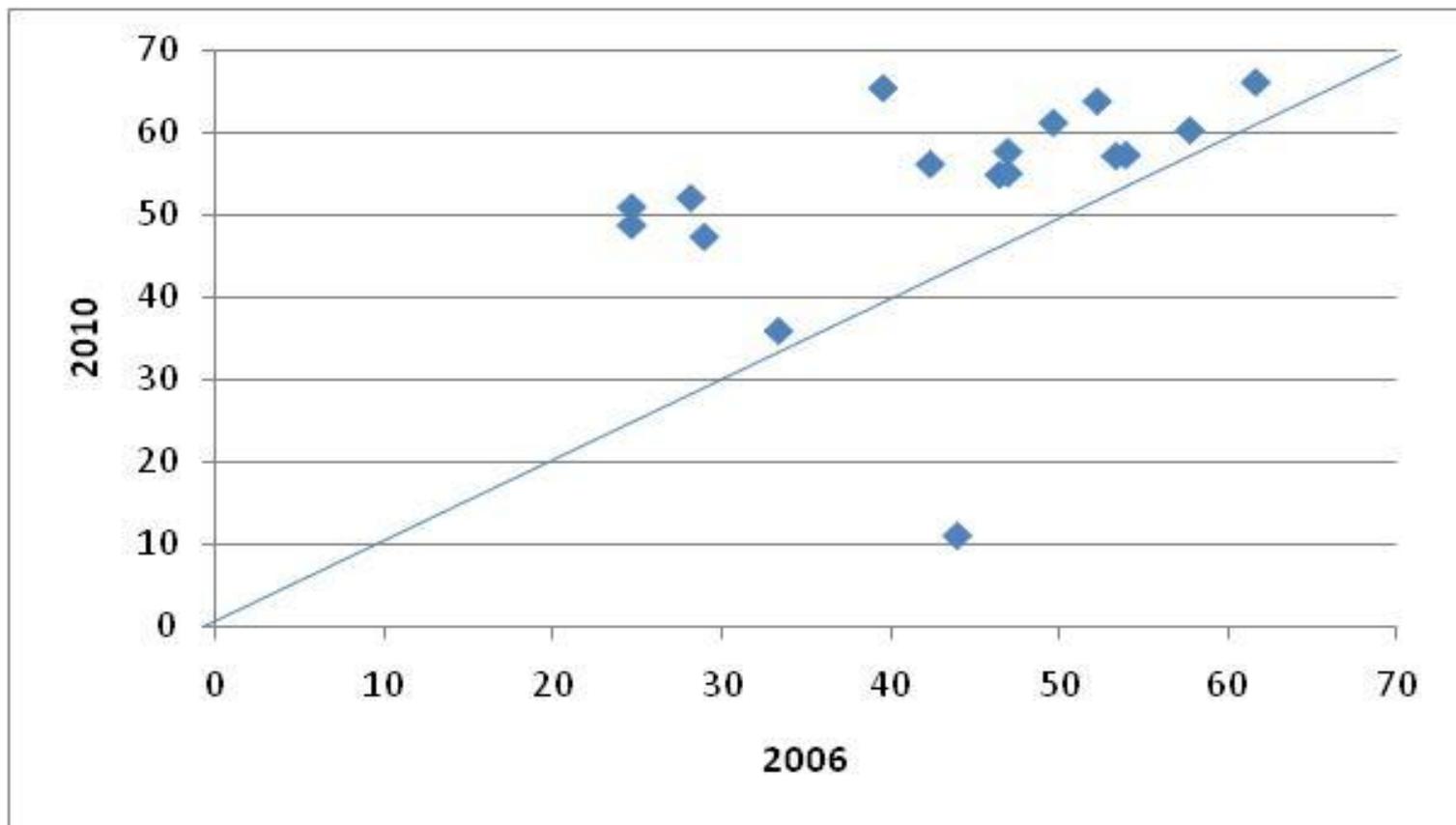
# Ocupados

**La necesidad de aprendizaje de por vida surge de:**

- i. Necesidad de adaptar las competencias de los trabajadores a procesos productivos cambiantes
  - ii. Preferencia por trayectorias laborales ascendentes
  - iii. Necesidad de incorporar conocimientos y tecnologías a la matriz productiva
- Empresas tienden a capacitar más

# Empresas tienden a capacitar más

América Latina: Proporción de empresas con actividades de capacitación, 2006 y 2010  
*en porcentajes*



Fuente: Elaboración propia con base en [www.enterprisesurveys.com](http://www.enterprisesurveys.com)

# Ocupados

## La necesidad de aprendizaje de por vida surge de:

- i. Necesidad de adaptar las competencias de los trabajadores a procesos productivos cambiantes
- ii. Preferencia por trayectorias laborales ascendentes
- iii. Necesidad de incorporar conocimientos y tecnologías a la matriz productiva

- Empresas tienden a capacitar más
- Programas públicas de apoyo (subsidios, incentivos tributarios, proveedores públicos)
- Pero 36,8% de empresas ven en escasez de calificaciones adecuadas obstáculo para su desempeño (región con mayor nivel de problemas) – con tendencia de incremento: 6 pp entre 2006 y 2010
- Y hay una gran brecha entre empresas de diferente - tanto en las actividades de capacitación como en el aprovechamiento del apoyo público => no contribuye a reducir brechas de productividad

# Cesantes

## **Pueden necesitar capacitación para:**

- i. facilitar la siguiente inserción laboral o para que esta sea más productiva
  - ii. compensar la pérdida de competencias por desempleo de larga duración
  - iii. emplearse en otra actividad en períodos de baja demanda en sector que se desempeñan habitualmente
  - iv. insertarse en otro sector productivo cuando el suyo sufrió despidos masivos
- 
- Incipiente integración entre servicios de intermediación y programas de FPC
  - Actividades de capacitación a nivel sectorial para grupos afectados
  - Opciones de capacitación de cesantes vinculadas con esquemas de protección frente al desempleo (seguro desempleo, programas de empleo temporal, etc.)

# Adultos sin / con poca experiencia en mercado laboral (sobre todo, mujeres)

## Pueden necesitar capacitación para:

- i. apoyar la inserción laboral, sobre todo de mujeres de bajo nivel de educación formal (baja participación laboral)
  - ii. transformar conocimientos y habilidades adquiridos fuera del mercado laboral en competencias demandadas en este mercado
- Desarrollo de programas de fomento de autoempleo, con diseño adecuado para tomar en consideración contexto familiar
  - Integración de actividades de capacitación con otros instrumentos (crédito, acceso a mercado, etc.)
  - Programas públicos de capacitación con becas
  - Frecuentemente a nivel sectorial
  - “Graduación” de programas públicos de empleo temporal a través de la capacitación

# Jóvenes

**La formación para el trabajo es necesaria para mejorar las transiciones de la escuela al mundo laboral, con diferentes necesidades según grupo específico de jóvenes**

- i. Estudiantes de la educación secundaria: educación general y técnica; tendencia a acercamiento: desafío de superar segmentación demasiado estricta
- ii. Aquellos con secundaria completa que desean una formación posterior no universitaria: insuficiencia de graduación en secundaria; alta demanda de técnicos; opciones de trayectorias ascendentes
- iii. Los que abandonaron la secundaria, grupos vulnerables: Programas “joven”; enfoque integral (con orientación, capacitación en habilidades básicas para la inserción laboral)

## IV. Otros avances

---

1. **Diversificación de los oferentes** (*de calidad desigual*)
2. **Identificación de necesidades de formación**
3. **Definición y certificación de competencias**
  - i. transversalidad de competencias
  - ii. demanda de competencias socioemocionales
  - iii. reconocimiento de procesos informales de generación de conocimientos, habilidades y competencias
  - iv. necesidades de “aprendizaje a lo largo de la vida”
4. **Coordinación interinstitucional**
  - (papel creciente de Ministerios de Trabajo)

.... pero en muchos casos avances más en términos de consciencia sobre retos y avances puntuales que respuestas efectivas

# V. Debilidades persistentes

---

## 1. Relacionados con la **demanda**

- i) Determinación de demanda se dificulta por segmentación productiva y social y alta inseguridad respecto a cambios en mercados (voz ?!)
- ii) Debilidad de mecanismos de integración de diferentes demandas
- iii) Debilidad para diseño e implementación de políticas nacionales de desarrollo de capacidades y su integración en estrategia nacional.

## 2. Relacionados con la **oferta**

- i) Numero y tamaño insuficiente
- ii) Problemas de calidad
- iii) Escasez de recursos para mejoras de cobertura, eficacia y eficiencia

# V. Debilidades persistentes

---

## 3. Interacción oferta y demanda

- i) Rol predominante de la oferta ya instalada
- ii) Sesgo respecto de grupos beneficiarios
- iii) Desigualdad de género

## 4. Aspectos institucionales

- i) Debilidad de coordinación institucional (desarrollo aislado de currículos)
- ii) Ausencia de sólidos mecanismos de certificación de competencias
- iii) Poca representatividad de actores relevantes
- iv) Escaso monitoreo y evaluación
- v) Debilidad de sistemas de información e intermediación

## VI. Lineamientos para fortalecimiento de la FPC

1. La multiplicidad de actores y los procesos de cambio continuo hacen necesario un **enfoque sistémico**
2. Necesidad de enfrentar **obstáculos estructurales**: subinversión; exclusión de ciertos grupos; falta de coordinación de objetivos de desarrollo de largo plazo.
3. Incorporación de **experiencias locales y pautas socioculturales**

# VI. Lineamientos para fortalecimiento de la FPC

---

4. Todo SNFPC debe contar con **subsistemas** encargados de:

- i) estudios y análisis
- ii) el desarrollo de los perfiles ocupacionales y la definición de las competencias requeridas correspondientes
- iii) la ejecución de las actividades de FPC
- iv) el control de calidad de los oferentes
- v) la certificación de competencias

# VI. Lineamientos para fortalecimiento de la FPC

---

5. Precisión y separación de las funciones de diversos actores e instituciones
6. Identificación de necesidades y preferencias de las personas con poca voz
7. Coordinación de las instituciones involucradas
8. Esfuerzos de determinación de demanda de corto y largo plazo; coordinación y orientación estratégica
9. Desarrollo y fortalecimiento de sistemas de certificación de competencias

# Muchas Gracias!

