

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

Jürgen Weller, CEPAL

Seminario *“Hacia una mejor inclusión social y productiva de los jóvenes dominicanos: El papel del sistema de formación y educación técnica profesional y de la prospectiva educación-empleo”*

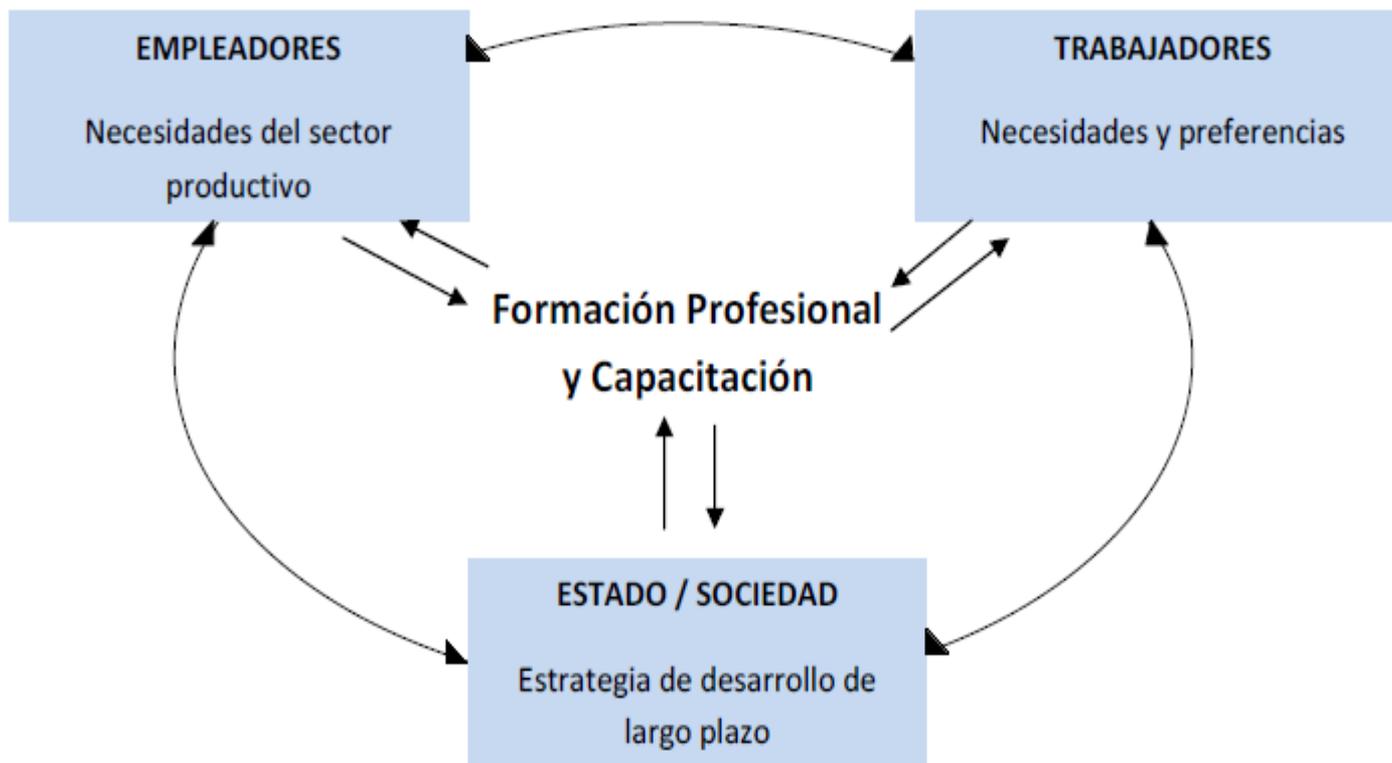
Santo Domingo, 3-4 Mayo 2018

Contenido

- I. Contexto**
- II. Avances recientes, según grupo objetivo**
- III. Avances transversales**
- IV. Debilidades persistentes**

I. Contexto

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



II. Avances recientes, según grupo objetivo

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. Búsqueda de trayectorias laborales ascendentes
 - iii. Necesidad de incorporar conocimientos y tecnologías a la matriz productiva
- 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, dato de 2010)
 - Y hay una gran brecha entre empresas de diferente tamaño - en las actividades de capacitación y 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 otra ocupación cuando la suya no tiene perspectivas favorables (p.ej., por cambio tecnológico)
- 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
- Programas públicos de capacitación con becas
 - Frecuentemente a nivel sectorial
 - 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.)
 - “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

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

III. Avances transversales

1. **Diversificación de los oferentes** (*de calidad desigual*)
2. **Identificación de necesidades de formación:** interés creciente en métodos prospectivos
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**

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

IV. Debilidades persistentes

1. Relacionados con la **demanda**

- i) Determinación de demanda se dificulta por segmentación productiva y social (voz?!) y alta inseguridad respecto a cambios en mercados (transformaciones tecnológicas!)
- ii) Debilidad 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

IV. 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, falta reconocimiento)
- 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

Muchas Gracias!

