



Seminario

Más jóvenes en las empresas: integrar trabajo y formación como vía para mejorar la empleabilidad juvenil y la productividad de las empresas.

Lima, Perú, 1 y 2 de abril de 2019

RESUMEN DE CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

RECOMENDACIONES AL PROGRAMA EUROSOCIAL Y A LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

Los días 1 y 2 de abril en Lima, Perú, se ha celebrado el Seminario internacional Europa América Latina y Caribe *Más jóvenes en las empresas: integrar trabajo y formación como vía para mejorar la empleabilidad juvenil y la productividad de las empresas*.

Esta iniciativa ha sido organizada por el Programa EUROsociAL+ y la Fundación EU-LAC, en estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú y con el apoyo de la OIT y de OIT-CINTERFOR.

Las jornadas de Lima se enmarcan en el propósito del Programa de la Unión Europea EUROsociAL + de colaborar, en alianza con actores internacionales, al desarrollo de programas y medidas de política para la empleabilidad juvenil basadas en la combinación de trabajo y formación (aprendizaje, sinónimo de *apprenticeship*).

Han participado más de 100 personas, 70% procedentes de América Latina y el Caribe, 30% desde la UE y organismos internacionales, con equilibrio de género (49% mujeres y 51% de hombres). Entre las instituciones representadas se cuentan ministerios del trabajo, asociaciones empresariales y sindicales, organizaciones tanto internacionales como de la sociedad civil e institutos de formación. Desde América Latina y el Caribe, han asistido 14 institutos de formación, 10 ministerios del trabajo, 9 entre asociaciones empresariales y empresas, 8 organizaciones de la sociedad civil y 4 representantes sindicales. En representación de experiencias e instituciones europeas, y programas de la UE, entre las 12 participaciones se pueden señalar la empresa multinacional ENEL, la European Apprenticeship Network, el programa SOCIEUX+, entre otros.

Entre otros antecedentes, el Seminario había sido precedido por una iniciativa lanzada por el Programa EUROsociAL+ y la Fundación EU-LAC que ha seleccionado 13 experiencias de innovación de la EFP relacionada con el involucramiento de las empresas (entre las casi 100

presentadas en la Unión Europea, América Latina y el Caribe).

El Seminario ha servido como un espacio de difusión de estas experiencias, principalmente de las seleccionadas. Junto a ello, se ha analizado la implicación del sector empresarial en las estrategias de aprendizaje de jóvenes. La parte central de los trabajos ha estado dedicada a los atributos que debería tener un modelo que haga énfasis en la ocupación dual, en el cual se integren trabajo (con contrato formal) y formación (tanto en el entorno laboral donde se desempeña el/la aprendiz como en un centro educativo).

Al término de los dos días de reunión se han validado las siguientes conclusiones:

- En la actualidad, en la sociedad del conocimiento, es cada vez más crítico el vínculo entre trabajo, formación e inclusión social y laboral. Por ello, la integración de formación-trabajo y/o trabajo-formación aparece como un requerimiento de la política para lograr una mayor y mejor inclusión social y laboral de los jóvenes. Las experiencias que integran formación y trabajo (o viceversa), especialmente los sistemas de “aprendizajes” que combinan trabajo remunerado y formación -tanto en aula como en el trabajo-, dan buena cuenta de los éxitos en la integración.
- Por sistema de aprendizaje se entiende el método de la alternancia formativa o integración entre formación y trabajo. Este sistema tiene diversas expresiones según la realidad y condiciones de cada país, prevaleciendo la dimensión formativa o la ocupacional según los casos. Desde la perspectiva de la formación dual, el aprendizaje combina formación en un centro educativo y formación/capacitación en un lugar de trabajo, donde el/la aprendiz desempeña tareas laborales coordinadas con su plan formativo. Desde la perspectiva de la ocupación dual, el aprendizaje puede ser definido como un contrato de empleo para jóvenes, que incluye un componente formativo asociado a funciones laborales. Este componente se desarrolla tanto en el puesto de trabajo como en un centro educativo. Las dos perspectivas no son contradictorias, ambas comparten la misma finalidad: el aprendizaje de las y los jóvenes y el mejoramiento de su empleabilidad como elementos centrales, aunque ponen mayor énfasis en uno de los dos aspectos mencionados: la formación y la ocupación, respectivamente.
- En ningún caso el contrato de aprendizaje puede representar una sustitución de trabajadores/as por mano de obra más barata.
- Desde el punto de vista de los beneficios que generan, ambas perspectivas de estrategias de aprendizaje contribuyen, bajo ciertas condiciones, al logro de cuatro objetivos al mismo tiempo: (i) una formación más integral de los/las jóvenes (por la combinación de teoría y



EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC



UNIÓN EUROPEA



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

práctica, reflexión y acción, conocimientos codificados y tácitos/informales, competencias profesionales y transversales); (ii) el acceso de los/las jóvenes al mercado de trabajo, sobre todo al primer empleo, lo que redundará también en una mejora de su empleabilidad para enfrentar las nuevas dinámicas del mercado tales como la mayor flexibilidad, la discontinuidad de las carreras laborales, crecimiento del trabajo temporal por sobre el empleo fijo, profesiones nuevas con alta demanda que aún no conocemos, etc. Todo ello fuerza a que la necesidad de formación y adecuación de competencias socio laborales sea continua y permanente.; (iii) una mayor productividad de las empresas (por la disponibilidad de recursos humanos calificados, que ellas mismas han contribuido a formar y que han seleccionado con menores costos de reclutamiento y menor rotación del personal); (iv) una mayor pertinencia de los planes y programas de estudio que ofrecen las instituciones de formación que participan de este tipo de estrategias, por la vía de establecer relaciones continuas con las empresas, que les permite validarlos y renovarlos según los requerimientos del tejido productivo.

- Las condiciones para conseguir los objetivos son que el modelo de aprendizaje posea los siguientes atributos:
 - ➔ Un contrato de trabajo con el/la joven que regule derechos y deberes de las partes.
 - ➔ Una remuneración explicitada en la suscripción del contrato, aunque su cuantía sea inferior a la de los/las trabajadores/as adultos/as, pero no por debajo del mínimo legal.
 - ➔ La cobertura del sistema de seguridad social.
 - ➔ Una formación estructurada en un centro educativo y en el lugar de trabajo, que combine de manera equilibrada la formación asociada a la actividad laboral específica en que se ocupa el/la joven y la formación más amplia e integral orientada a la empleabilidad. En este marco, la formación debe prever también el desarrollo de las competencias transversales (blandas, socioemocionales) de los/las aprendices.
 - ➔ Un/a tutor/a, que acompañe el proceso de aprendizaje del o la joven y articule de manera adecuada los dos espacios e instancias de formación mencionados en el punto anterior. En este sentido, no basta que este papel sea desempeñado por cualquier trabajador de la empresa por muy bueno que sea en el desempeño de su trabajo técnico.
 - ➔ La certificación de competencias y/o titulación de los/las jóvenes aprendices al finalizar el programa de aprendizaje. La certificación debe permitir dar cuenta de los conocimientos y competencias efectivamente adquiridas por estos jóvenes al cabo del proceso de aprendizaje. No debe limitarse por lo tanto a la mera evaluación de conocimientos (pruebas teóricas) o el cumplimiento de requisitos formales del proceso (ejemplo, porcentajes de asistencia). Para que dicha certificación permita



EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC



UNIÓN EUROPEA



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

ampliar las oportunidades fuera del lugar de trabajo, ésta debe contar con la validación y aceptación de los actores del mundo del trabajo.

- ➔ El financiamiento público-privado.
- ➔ Un sistema de gobernanza del aprendizaje donde estén presentes los principales actores sociales, públicos y privados, con participación de los/las jóvenes, por medio del cual se garanticen los mecanismos de decisión, supervisión y aseguramiento de la calidad del propio sistema de aprendizaje.
- ➔ El aprovisionamiento de efectivos servicios de empleo y orientación profesional y vocacional, tanto de gestión pública como privada, que favorezcan en las/las jóvenes la construcción de un proyecto de vida y la identificación de itinerarios de formación e inserción en el trabajo con una perspectiva de formación a lo largo de la vida. En el marco de sus funciones en la intermediación laboral, además, los servicios de empleo pueden procurar tanto oportunidades de aprendizaje para los/las aspirantes aprendices como de empleo para los/las jóvenes que hayan terminado esta experiencia.

— Con respecto a la viabilidad de aplicación en los países de la región de la modalidad de aprendizaje cuyos atributos fueron validados en el Seminario, se concluye que, si bien se observa en nuestras realidades una amplia variedad de concepciones, experiencias y dificultades, existirían condiciones favorables para implementarla o difundirla.

A continuación, se señalan siete condiciones o aspectos esenciales que podrían facilitar la aplicación en los países de la región de modalidades de aprendizaje, con énfasis en la ocupacional dual de jóvenes, que consideren todos o la gran mayoría de los atributos que han sido validados en el Seminario.

1. El mejoramiento de algunos elementos de contexto más generales que podrían facilitar que este tipo de sistema de aprendizaje se desarrolle y prospere.
 - i. Una política de estado que promueva una inversión permanente en la formación y preparación de los/las jóvenes en un contexto de profundas transformaciones del mundo del trabajo, tales como la difuminación de las fronteras entre trabajo dependiente y autónomo; la mayor inestabilidad y precariedad de las trayectorias laborales; la mayor frecuencia de períodos de transición entre empleo y desempleo; la penetración creciente de la automatización y digitalización de funciones laborales con efectos de sustitución de mano de obra, la generación de nuevos empleos y reestructuración de tareas a través de la integración entre humanos y robots; la más rápida obsolescencia de las competencias; etc. La formación y preparación de los/las jóvenes, por tanto,



EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC



UNIÓN EUROPEA



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

- debe poner énfasis en la “dotación” de competencias y herramientas para la empleabilidad a través de sistemas integrados que permitan la formación de competencias a lo largo de la vida, las pasarelas entre distintas opciones de formación y entre educación y trabajo, el reconocimiento de distintos saberes, la temprana exposición al trabajo, entre otras medidas.
- ii. El mejoramiento y renovación metodológica de la educación, a través de procesos que combinen teoría y acción (experiencias prácticas) en el aprendizaje y una reflexión que los retroalimente; la incorporación activa de las nuevas tecnologías como recurso al servicio del aprendizaje; una relación docente-alumno basada en el aprender a aprender; la capacitación permanente de los docentes y el fortalecimiento de los procesos de formación inicial docente, entre otros aspectos.
 - iii. La creación o desarrollo de un nexo estable entre empresas y centros de formación, para acercar cada vez más la oferta formativa a las exigencias y características de los sectores productivos, sin que ello acarree una formación funcional únicamente a las necesidades inmediatas de las empresas.
 - iv. El desarrollo de campañas y acciones hacia los/las jóvenes y la sociedad en su conjunto para mejorar la imagen y reputación de la formación profesional (o formación técnico profesional) versus las carreras tradicionales, alentando a los jóvenes a elegirlos como un camino vocacional de la misma validez y reconocimiento que las otras.
 - v. La implementación de acciones dirigidas a las jóvenes mujeres para introducir y alentar la consideración de opciones de carrera no habituales y para remover obstáculos que impidan su participación en los sistemas de aprendizaje, tales como, por ejemplo, la provisión de espacios de cuidado.
2. La instalación o fortalecimiento de mecanismos de diálogo social tripartito (Estado, Empleadores y Trabajadores) a nivel nacional y regional, tomando en cuenta también los aportes de la sociedad civil como cuarto sector, para lograr la convergencia de intereses y voluntades en torno al desarrollo de sistemas de aprendizaje, definir sus principios, estrategias y marcos normativos e institucionales. Es importante también incluir a colectivos de jóvenes en los espacios de diálogo social para que sus puntos de vista sean considerados.
 3. La existencia de incentivos desde el Estado, por ejemplo, a través de fondos públicos (subsidios) de nivel nacional o regional, que apoyen a las empresas en la instalación de este tipo de sistemas de aprendizaje, abaratando los costos del proceso y/o a través de asistencia técnica y acompañamiento metodológico en su implementación, como



EU-LAC Foundation
Fundación EU-LAC



UNIÓN EUROPEA



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

también por medio de la difusión de los beneficios y modalidades de aplicación de este tipo de sistemas de aprendizaje.

4. El involucramiento de las asociaciones empresariales sectoriales y territoriales y de las cámaras de comercio, en coordinación con las instituciones educativas y de formación, para desarrollar modelos de *clusters* con empresas de distintos tamaños y lograr, de este modo, una economía de escala en la implementación de las estrategias de aprendizaje de acuerdo con las características y condiciones específicas de cada territorio y país. En este marco, una función valiosa la pueden desempeñar las cámaras binacionales, también aquellas con países europeos, ya que constituyen plataformas integradoras de muchas empresas asociadas.
5. El desarrollo de mecanismos que permitan estimular y facilitar este tipo de programas de aprendizaje de jóvenes en las MIPYMES, y su implementación de manera directa en las empresas o apoyadas por organizaciones de la sociedad civil que puedan colaborar en todo o parte del proceso de aprendizaje.
6. La participación activa de organizaciones de la sociedad civil para acompañar jóvenes que proceden de sectores vulnerables y que en virtud de esta desventaja requieren una mayor atención para que se incorporen y se mantengan en los programas de aprendizaje. Las OSC, en este sentido, pueden actuar como un puente entre estos/as jóvenes (y, a menudo, sus familias), los centros educativos y las empresas.
7. La implementación de sistemas de aseguramiento de la calidad, de monitoreo de los aprendices y de evaluación de resultados de las estrategias de aprendizaje como insumo para el mejoramiento del modelo y para contar con evidencias que demuestren su efectividad y sirvan, también, para convencer a más empresas a sumarse. Es también preciso llevar a cabo controles periódicos adecuados a fin de evitar fraudes y rotación espuria de trabajadores adultos por jóvenes aprendices.

Recomendaciones al programa Eurosocial+ y a los organismos internacionales

- Los participantes al Seminario valoran y celebran la alianza establecida entre el Programa de la Unión Europea Eurosocial, la OIT, la OIT/CINTERFOR y la Fundación EU-LAC para apoyar el desarrollo de estrategias de aprendizaje en América Latina.
- Se insta a las tres instituciones a mantener y fortalecer este trabajo mancomunado, en torno a un plan común que asuma como propias las reflexiones y recomendaciones establecidas en los puntos anteriores.

- Dicho Plan debería considerar como actividad prioritaria el apoyo en la instalación en los países de mesas de diálogo social tripartitas de nivel nacional, intersectorial o multi actores, que puedan reflexionar sobre las conclusiones del Seminario realizado en Lima y acordar una agenda de trabajo destinada a facilitar y promover las experiencias de aprendizaje (ocupación dual) para jóvenes en sus respectivos países, identificando los roles de cada actor y los requerimientos específicos de apoyo para lograrlo.
- Dichos procesos de diálogo en los países podrán ser apoyados desde el programa Eurosocial, la Fundación EU-LAC, la OIT y CINTERFOR, con la colaboración de la Liga Iberoamericana de OSCC, entre otras medidas a través de la realización de conferencias Web (webinars) nacionales y/o regionales, para dar seguimiento y orientación al diálogo que sea impulsado por los participantes al Seminario u otros actores o entidades interesadas.
- Otro ámbito de cooperación posible y deseable dice relación con iniciativas que permitan estrechar los vínculos entre la Unión Europea, América Latina y el Caribe en materias que generen contextos más favorables para las estrategias de aprendizaje para jóvenes, como las analizadas en este Seminario, por ejemplo, el fortalecimiento de la articulación entre educación y formación, el desarrollo productivo, la transferencia e inversión en la gestión de conocimientos y el trabajo decente, como asimismo el fomento de iniciativas de movilidad transnacional de aprendices, entre otras materias.