EUROsociAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

FICHA DE ACCIÓN SEPTIEMBRE 2019

Cómo integrar trabajo y formación para mejorar la empleabilidad juvenil y la productividad de las empresas

Línea de acción:
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Área:
POLÍTICAS SOCIALES

Ámbito:
REGIONAL

EUROsociAL+ y Fundación EU-LAC, junto con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, la Organización Internacional del Trabajo y el Centro Interamericano para el Desarrollo Del Conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo (CINTERFOR/OIT), han promovido un diálogo birregional sobre las estrategias de aprendizaje (integración trabajo-formación) como vía para mejorar la empleabilidad juvenil y la productividad de las empresas.

En el marco de dicha iniciativa que se inició en la segunda fase del Programa, representantes de ministerios del trabajo, institutos nacionales de formación, organizaciones empresariales, sindicales y de la sociedad civil de Europa y América Latina y Caribe, así como organismos internacionales, se reunieron en Lima en abril 2019 para reflexionar sobre cómo formular políticas de aprendizaje inclusivas y atractivas para las empresas y facilitadoras de la empleabilidad juvenil.

Entre otros antecedentes, el seminario ha sido precedido por una convocatoria en la Unión Europea, América Latina y el Caribe, lanzada por el Programa EUROsociAL+ y la Fundación EU-LAC, que ha llevado a seleccionar 13 experiencias (entre las casi 100 presentadas) de innovación en educación y formación profesional relacionadas con el involucramiento de las empresas. A partir de las experiencias que se han recopilado en el ámbito de la convocatoria, se ha desarrollado una publicación disponible en la Biblioteca EUROsociAL: Como generar empleabilidad para la juventud.

El seminario ha sido un espacio de debate de estas experiencias, pero a la vez ha querido avanzar en el tema específico de la implicación de las empresas —en una lógica de beneficios y mejoras de la productividad— en las estrategias para la empleabilidad juvenil basadas en la integración entre trabajo (con contrato formal) y formación, tanto en el lugar donde se desempeña el empleo como en centros educativos. Cuáles son las claves de éxito en estas experiencias, cómo transformarlas en canales de inclusión social o hacerlas sostenibles, garantizar derechos laborales, mejorar la empleabilidad juvenil y a la vez la productividad y competitividad de las empresas, son algunas de las principales cuestiones que se han abordado en este encuentro, que se plasman en el documento de conclusiones.

Consorcio liderado por:
FIIAPP COOPERACIÓN ESPAÑOLA · EXPERTISE FRANCE · iila · SELA · IICA
PROGRAMA FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA

En primera persona

JASMÍN LUNA
Técnica de desarrollo y aplicación de software, egresada de la formación dual SENATI

"Los empresarios deberían vernos como una inversión. Cuando nosotros estamos en un proceso de formación profesional, ellos asumen un riesgo porque no tenemos experiencia previa, pero si ellos se enfocan en darnos el clima adecuado para que nosotros podamos desarrollarnos, somos como una mina de oro."

CRISTINA COFACCI
ENEL Italia

"Desde la perspectiva de las empresas, grandes o PYMES que sean, el aprendizaje es una herramienta que permite actualizar el sistema profesional de competencias y enriquecer el patrimonio de las empresas con el dialogo constante con las escuelas, las universidades y los institutos de la formación, en un esquema que crea una ventaja competitiva y contribuye a la innovación de la empresa."

MATTHÄUS FANDREJEWSKI
Representante de los jóvenes europeos de European Apprenticeship Network

"Mi propia experiencia como aprendiz fue buena, fue una transición suave al mercado laboral desde la escuela. Las prácticas en las empresas son un primer paso para capacitar a un trabajador, pero también para formar a un ciudadano, pues el programa formativo de un aprendiz siempre tiene que incluir las habilidades blandas, el pensamiento crítico, en fin, una educación ciudadana. Seguimos viendo que hay un gran desajuste a nivel de competencias entre el mercado laboral y los jóvenes, así que tenemos que poner el foco aquí para combatirlo."

ATRIBUTOS DEL MODELO DE APRENDIZAJE

- Contrato de trabajo con el/la joven que regule derechos y deberes de las partes.
- Remuneración que respete el mínimo legal.
- Cobertura del sistema de seguridad social.
- Formación estructurada en un centro educativo y en el lugar de trabajo, que combine la formación asociada a la actividad laboral específica y la formación más amplia (competencias transversales).
- Un/a tutor/a, que acompañe el proceso de aprendizaje.
- Certificación de competencias y/o titulación de los/las jóvenes aprendices al finalizar el programa de aprendizaje.
- Financiamiento público-privado.
- Sistema de gobernanza del aprendizaje donde estén presentes los principales actores sociales, públicos y privados, con participación de los/las jóvenes.
- Servicios de empleo y orientación profesional y vocacional.

EUROsociAL TV

CANAL EUROsociAL

Serie empleabilidad juvenil: Seminario «Más jóvenes en las empresas» (Lima, Perú).

¿QUÉ SE ENTIENDE POR FORMACIÓN DUAL?

Es cuando el aprendizaje combina formación en un centro educativo y formación/capacitación en un lugar de trabajo, donde el/la aprendiz desempeña tareas laborales remuneradas 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.