

**APUNTES DEL CURSO INFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y
GESTION DE SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL**

CENTRO DE FORMACIÓN INTERNACIONAL, OIT, TURÍN - ITALIA

Durante el desarrollo del curso se pudo constatar la diversidad de incentivos a la Formación Profesional que existe entre los países de América Latina. En la gran mayoría de ellos las empresas aportan obligatoriamente el 1% en unos casos, y el 2% en otros, de su planilla mensual a entidades públicas y en algunos casos como Venezuela y otros, también pueden hacerlo a entidades privadas, para que estas estudien el Mercado del Trabajo y determinen e impartan la Formación profesional a ofrecer. En el caso de Chile, es el único país que financia la demanda y no la oferta, existiendo una franquicia tributaria para las empresas que contratan o realizan capacitación.

Unión Europea:

Uno de los gastos más grandes de la Unión Europea es el Fondo Social, el que opera para desarrollar las regiones más atrasadas (sur de Italia, sur de España, Portugal e Irlanda).

Antiguamente el trabajador ingresaba a una empresa con contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, en la actualidad en Italia, la mayoría de los trabajadores tiene contratos temporales, por 6 meses, 2 años o una temporada y /o con jornadas parciales.

Se necesita entregar mayores “defensas” en la formación profesional de los trabajadores, hay

- Competencias Claves (fundamentales): capacidad para identificar, analizar y solucionar un problema.

- Competencias Transversales: familias de competencias similares que permiten desarrollarse en un área de trabajo

- Todas las formaciones deben contemplar la adquisición de competencias en la informática. Ejemplo: El turismo esta cambiando de tradicional al turismo rural (hoy forma una red por toda Europa), En Francia hoy el turismo rural igualó el N° de usuarios al del turismo tradicional. Entre los mercados del futuro el del tiempo libre, la cultura y la asistencia a personas mayores tienen un gran campo de desarrollo.

El gran tema hoy es la organización del trabajo por funciones, no por puestos de trabajo.

Las decisiones que antes tomaban los supervisores de las empresas, con la automatización hoy son tomadas por el trabajador, por lo que se hace imprescindible su formación profesional (capacitación). Hoy el trabajo se organiza por funciones y no por puestos de trabajo.

Los “cuatro pilares de Luxemburgo” acordados por todos los países de la Unión Europea apuntan en esos sentidos:

- Ocupabilidad (empleabilidad)
- Empresarialidad
- Adaptabilidad
- Igualdad de oportunidades

En las políticas de formación profesional ha habido un cambio hacia dar competencias al trabajador para lograr una ocupabilidad o empleabilidad. Se desechó el proceso lineal con un inicio y un final de capacitación.

Actualmente existen dos grandes tendencias:

1.- Análisis ocupacional de familia de ocupaciones.(método inductivo) Ubicando a los mejores exponentes de cada tipo de trabajo y se usan como modelo para certificar (insumo – producto) describiendo paso a paso el cómo se hace la labor. Proceso de recolección ordenamiento y valoración.

Ocupación: se define como un conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas principales son análogas y exigen habilidades, conocimientos y actitudes similares.

Puestos de Trabajo: se define como un conjunto de tareas.

Operación: es parte de una tarea que posee una identidad clara y definida en el conjunto de trabajo realizado.

2.- Análisis funcional de áreas o sectores de la producción (método deductivo) (de lo global a lo particular). Partiendo de un sector de la economía, definiendo el propósito del sector, se descompone una serie de funciones (causa – efecto), las funciones pueden ejecutarlas una o más personas, cuando es una persona son unidades de competencias para certificación.

Quien define las funciones o subfunciones son los trabajadores o técnicos (son los que saben rápidamente las funciones que se deben realizar en un puesto de trabajo).

Tendencias en Educación y Formación Profesional en la Organización Iberoamericana

Las tendencias en todos los países es descentralizar, acercar la toma de decisiones a las personas, están trabajando en el tema de la “calidad con equidad”, de manera de asegurar un piso mínimo de calidad.

En general los “estatutos docentes” van en contra de la evaluación del desempeño del cuerpo docente.

La tendencia en formación profesional es ir hacia el financiamiento vía proyectos o franquicia tributaria, hay un progresivo traspaso del financiamiento cautivo a la demanda

Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional (DSE)

La Formación Profesional tiene 2 puntos clave:

- los costos de ella y
- la relación o pertinencia con la empresa.

Apuntando a estos dos aspectos, nace el Sistema Dual.

En Alemania a partir de los 7 años tienen 4 años de Educación Básica, posteriormente hay 5 años de Educación Primaria. La ley establece como mínimo los 9 años de estudios y hasta los 18 años. Posteriormente hay 6 años de Educación Secundaria (considera un idioma extranjero adicional y tiene un mayor nivel en las asignaturas generales)

En el Sistema Dual están participando casi 2/3 de la población estudiantil (70%).

Hay más jóvenes en la Formación Profesional que en la Universidad.

Entre un 10 a un 15 % de los egresados del Liceo van a la Formación Profesional, como una manera de asegurar su “empleabilidad”.

En Alemania los Perfiles Ocupacionales los define el BIBB (Instituto Nacional de la Formación Profesional) que es el ente coordinador y rector de la FP. En él participan: La República Federal, los Estados Federados, representantes de los trabajadores (sindicatos) y

representantes de los empresarios. Las asociaciones gremiales negocian con el sector privado (empresarios y sindicatos) el piso mínimo del salario para cierto grupo de competencias. Los instructores del sistema DUAL son trabajadores de las empresas con algo de formación pedagógica (130 horas). En la pequeña empresa, el propietario es el instructor.

En Alemania toda empresa tiene por obligación que estar inscrita en una Cámara. La Cámara es la que da el visto bueno para que una empresa haga Formación Profesional. Los egresados de la FP dan su examen final ante una comisión compuesta por: Empresarios, Trabajadores y Representantes del Ministerio de Educación. La Cámara es la que da el Título. Existen Cámara de las grandes empresas y Cámara de las PYME.

El sistema Dual, no es rígido y debe flexibilizarse de acuerdo a la realidad empresarial.

CENTRO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LA OFICINA FEDERAL DEL TRABAJO (BIZ) Alemania

Existen 181 oficinas de empleo repartidas por Alemania, son fundamentalmente un Servicio de Intermediación laboral, cumple las funciones de:

- Servicio de Colocación y Asesoramiento Laboral;
- Orientación Profesional: Servicio de orientación a los cursos terminales de los colegios; Equipos de autoinformación; Asesoramiento profesional; Facilitación de puestos de aprendizaje; Fomento de la Formación Profesional; Asesoramiento profesional para minusválidos.
- Servicio de Prestaciones (pago del subsidio de desempleo, etc);
- Administración;
- Servicios Especiales (Asistencia médica, Psicológica, Asesor Técnico)

Subsidio de desempleo: Durante toda la vida laboral del trabajador, el 6,5 % de su sueldo va a la Oficina de Empleo (BIZ), el trabajador pone el 50% y la empresa el otro 50%, esta cotización es obligatoria. Para tener derecho a este subsidio el trabajador debe tener, a lo menos, un año de trabajo, con lo que le pagan hasta 6 meses de subsidio que equivale al 60% de su último salario. Este subsidio aumenta con la antigüedad del trabajador, N° de hijos, etc.

El BIZ es un organismo autónomo, con presupuesto propio y dirigido por un Consejo Superior compuesto por un 33% de representantes de los trabajadores, un 33% representantes de los empresarios y 33% del sector estatal y Estados Federados.

MODELO FRANCES

En 1945, después de la 2ª guerra mundial Francia estaba destruida y sin una población activa suficiente. En 1968 ocurrió la revolución de estudiantes universitarios (Sorbona y otras) que paralizaron el país (La mayor huelga de la 2ª mitad del siglo 20). En los años 1973 y 74 fue el shock del petróleo. Entre los años 73 al 83 pasó de 270.000 a 2.500.000 desempleados. Durante 30 años la derecha tuvo el poder, en 1983 gana Mitterrand, de izquierda. La década de los 80 y 90 ha estado marcada por los esfuerzos de integración europea, la evolución informática, los nuevos métodos de organización del trabajo, etc.

En 1970-71 se aprueba una Ley de Formación Profesional, que ofrece FP continua. Que especifica que las organizaciones sindicales debían estar involucradas en el financiamiento, gestión y programación de ella.

En Francia la Formación Profesional es un derecho fundamental de las personas.

En 1970 se crea el mercado de Formación:

En la demanda: las empresas estaban obligadas a:

- 1) Tener un Plan Anual de Formación (PAF).
- 2) Financiar la capacitación que cada trabajador deseaba;

En la oferta: había libertad absoluta, lo que resultó en una gran cantidad de instituciones que ofrecían Formación Profesional, que después hubo que regular. El año 1973 se desarrolla el sistema de Información del Mercado de Trabajo.

En el año 1970 el mercado de trabajo era muy fluido, el '73 con la crisis del petróleo comenzó fuertemente el desempleo, como la derecha no supo cómo evitar el desempleo, los años '80 suben los gobiernos de izquierda que no sabían como inventar soluciones al desempleo, comenzaron a pensar en la relación entre Formación Profesional y empleo. Vieron que países que salían rápidamente de la crisis, tenían una educación básica más alta que Francia. (En Japón el 80% llegaba al bachiller, en cambio en Francia el 42% llegaba a la mitad de la Enseñanza Media). Creyeron que la Formación Profesional traería automáticamente el empleo, lo que no ocurrió.

A nivel nacional existe el Centro de Información sobre la Formación Profesional, en las 22 regiones, que organiza las políticas de FP, elabora las disposiciones, reglas, etc.

Hasta '71 la cotización FP no era obligatoria, dependía de la empresa y era muy variable de acuerdo al tamaño de estas. Posteriormente se legisló el 1% obligatorio. Empresas exitosas como SONY gastan el 9% de su planilla en FP.

Al comienzo la FP se compraba por catálogo, o sea cursos ya diseñados, desde 1990 se piden estudios de necesidades (diagnóstico)

Hoy los empresarios ven la Formación Profesional como una **inversión necesaria**, por que participan de las instancias decisorias del sistema.

AGENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO (BOLOGNA)

Es un organismo de estudio y observación que utiliza los datos disponibles (INE). La información se recoge en las 9 provincias que conforman la Región de la Emilia Romana.

Tasa de actividad:	$\text{ocupados} + \text{desocupados} / \text{población} (\%)$
Tasa de ocupación:	$\text{ocupados} / \text{población} (\%)$
Tasa de desempleo:	$\text{desocupados} / \text{fuerza de trabajo} (\%)$
Fuerza de trabajo:	$\text{ocupadas} + \text{personas que buscan un empleo}$

Los datos disponibles se analizan trimestralmente e indican cómo se comporta el Mercado de Trabajo. Se mide separados hombres y mujeres, sectores primarios, secundarios y terciarios.

En Italia el índice de desocupados es el 11 %, siendo más alto en las regiones del sur. En la Emilia Romana hay una tasa de desempleo del 4 % (oferta = demanda, el índice de desocupados nunca llega a 0 ya que siempre hay alguien buscando trabajo o cambiarse).

Los resultados de los análisis dan una visión de la situación general , posteriormente se hacen los estudios más detallados por área de la economía, por ejemplo: los puestos de trabajo del sector agrícola están disminuyendo un 3 % al año a causa de la mecanización y el aumento de la productividad por las nuevas tecnologías, esta tendencia viene hace 30 años. Esto indica que la FP debe preocuparse por la mecanización y tecnologías para la agricultura.

Regionalmente se trata de promover la “empresarialidad difundida”, es decir, que en vez de que haya una empresa con 3.000, trabajadores hayan 300 empresas con 10 trabajadores cada una.

Para aumentar la creación de nuevas empresas, se legisla a favor de su creación en sectores en que la desocupación es mayor (jóvenes, mujeres, etc.).

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA REGION DE EMILIA ROMANA

La dirigen la Consejería Regional, más las 9 provincias, en función de las políticas de la Unión Europea, más las oficinas observatorios de empleo. Las instituciones de FP son Centros acreditados por ellos. Estas instituciones pueden ser privadas (dependientes de organizaciones empresariales y / o sindicales), como en la realidad son la mayoría, o públicas (dependientes de Municipios).

Como sistema de medición de impacto de la FP, se hacen seguimientos, por parte de los organismos de FP. Ocupacional, que se la tasa de personas que están trabajando en una ocupación pertinente a la FP recibida, y EXPOST, que se trata de la verificación realizada 6 meses después de terminado el curso. Para mantener su acreditación los organismos deben obligatoriamente hacer estos seguimientos.

En esta Región por ley las empresas que tienen más de 15 trabajadores deben contemplar la contratación de un discapacitado en su planilla.

En la Región hay Oficinas de Empleo que atienden a personas que buscan empleo y a las empresas que buscan trabajadores.

INSTITUTO SALESIANO SAN ZENO (Verona, Italia)

Tienen 550 alumnos que electrónicamente pasan una tarjeta al ingresar al Establecimiento, con lo que la Dirección sabe en cualquier momento la asistencia.

Tiene un Consejo formado por representantes del Ministerio del Trabajo, Sindicatos, Empresarios y Caballeros del Trabajo. Todos sus profesores tienen la obligación de participar en proyectos para las empresas.

El Instituto trabaja en absoluta relación con las empresas. Todas las maquinarias que se usan para los talleres están en comodato, son de propiedad de las empresas. La Escuela replica en

todo su accionar el modelo de la empresa desde el Depto. De Diseño, Bodega; Taller de Mantenimiento; Producción, etc.

El título de industrial es en 2200 horas polivalente (mecánico general), dejaron la formación en oficio para un tercer año de estudios en las especialidades de: Proyectista, Montadores, Maquinaria de control numérico, Carpintería madera y metálico. De esta manera piensan que al tener una formación más amplia favorecen la colocación de los egresados.

Tiene Formación Profesional continua a través de distintas modalidades:

- Cursos dentro de las empresas.
- Los profesores van a la empresa, instalan las maquinarias creadas en la escuela, capacitan a los trabajadores para su uso y solucionan los problemas que se pueden presentar.
- Imparten cursos vespertinos (diploma otorgado por el Ministerio de Educación).

Cursos en :

- Mecánica
- Informática: Formación Continua; Presencial; a distancia vía Internet (actualmente con 15.000 alumnos)
- Automatización Industrial: Formación Continua.
- Perfeccionamiento docente a profesores (en estos momentos para todo el sistema educacional de Albania).

La mayoría de los profesores que trabajan en el Instituto, son egresados del mismo con alguna formación posterior en pedagogía.

CONSORCIO PRODUCTOR GRANA PADANO

En opinión de la directiva del Consorcio, el haber implementado la denominación de origen a servido para impedir la migración de la gente desde el sector rural a las ciudades.

El Grana Padano es un tipo de queso con **denominación de origen** (producto protegido) que sólo se puede producir en 27 provincias al norte del río Po. Es un queso compacto y duro que se fabrica a partir de leche cruda.

Se ordeña 2 veces al día, la leche de cada ordeña se conserva en estanques en frío a 7°C, se junta el producto de las dos ordeñas. Para homogenizar la leche, se mezclan los estanques que han recibido leche de los distintos productores. Se produce una coagulación ácido-mixta en calderos de cobre por dentro y acero inoxidable por fuera, se calienta a 25°C y añade suero del día de antes, el suero aumenta la acidez de la leche, fermenta el azúcar a 30-31°C, se añade cuajo natural de ternero, se mezcla mecánicamente, cuando el quesero ve que la cuajada a llegado, la bate cortándola en piezas del tamaño de un grano de arroz, se vuelve a agitar y comienza la cocción, en 10 minutos llega a 56°C por vapor en la doble cámara del caldero, se coloca en molde por 28 horas, posteriormente se hace el salado (baño en salmuera por 20 días) donde pierde 3 a 3 kilos de agua, posteriormente se le dan 2 días de secado, 8 meses de curado y el técnico del Consorcio Grana Padano certifica la calidad (medida por el sonido al golpear el queso entero con un martillo de madera). El queso que no pasa la certificación se marca y debe comercializarse como queso corriente.

Los objetivos del Consorcio son:

- Promoción del producto y,
- Tutela para proteger a sus afiliados contra imitadores y garantizar a los compradores respecto a la calidad del producto.

Son 220 asociados que producen 700 toneladas de leche al año para fabricar 10.000 quesos por año. El Consorcio lo dirige un Consejo que esta compuesto por 25 asociados (50% individuales y 50% en representación de cooperativas). Cada productor paga al Consorcio 200 Liras por kilo de queso producido para financiar sus actividades.

CENTRO DE FORMACIÓN VIGORELLI (Milán, Lombardía)

Comenzó a mediados del siglo pasado y ofrecía formación en oficios, en los últimos años se ha convertido en un sistema de Formación Profesional. Actualmente tienen 50.000.- estudiantes. La FP implica un diálogo permanente con el mundo del trabajo (empresarios y sindicatos). En los contenidos de la FP de Lombardía se contempla un alto % de objetivos culturales.

Actualmente el sistema funciona con un “voucher formativo” (bono con valor económico) que se entrega a las personas y ellas escogen la institución donde formarse.

La sociedad Lombarda se caracteriza por estar siempre en cambios, las empresas evolucionan rápidamente, lo que implica que no se alcanzan a hacer análisis de mercado y después programar. Las empresas le dicen al Centro, en tiempo real, la formación que necesitan. El desafío es dar respuestas inmediatas.

En Lombardía la FP la pueden hacer entidades públicas y privadas, siempre que cuenten con relatores acreditados.

En la Unión Europea se está pasando de títulos de estudios a certificados de competencias efectivas.

Bajo el lema: **“Educación es la más grande herramienta para dar libertad a los ciudadanos”** la Unión Europea, define:

- Las nuevas figuras profesionales estarán organizadas por áreas (mantención, gestión, etc.)
- Más que el nombre del trabajo se debe describir cómo se debe ejecutar.
- **El nuevo concepto de la Formación Continua es: Construir un sistema con entradas – salidas en todo momento, pero muy bien señalizadas, por responsabilidad con los jóvenes que transiten por el toda la vida, e ir por el mundo con su “libreta” de competencias adquiridas en diversas maneras.**

EDUCACIÓN DE ADULTOS, FORMACIÓN FLEXIBLE Y FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

La Formación Profesional necesita ajustarse permanentemente al mercado de trabajo.

La educación es un proceso que nos acompaña toda la vida. No basta hacer un buen curso en una buena institución para obtener un buen trabajo.

El hombre necesita realizarse: biológica, psicológica, social, económica, cultural y religiosamente. Un aspecto puede compensar más o menos a otro, pero nunca reemplazarlo. De acuerdo a variables como: edad, status social, educación, nivel educacional, inteligencia innata, las personas tienen intereses y necesidades completamente diferentes.

Los programas de Formación Profesional deben tener:

- Módulos Básicos: competencias relacionadas con lectura y matemáticas.
- Módulos transversales: Competencias comunes a más de una ocupación.
- Módulos Técnicos: Competencias específicas de la ocupación.

Formación por competencias:

El perfil de la FP basado en normas y enfocado en un currículo por funciones (unidades y elementos de competencias). Primero se dice la norma, cuales son las evidencias de conocimiento requerido por la norma. Segundo los grandes temas requeridos (contenidos básicos, transversales y técnicos). Para cada unidad, a lo menos debe haber un módulo. Los elementos de una norma pasan a ser submódulos. Los programas se organizan en módulos por unidades.

Enfoque de la enseñanza:

Enfoque de la enseñanza	Enfoque en el aprendizaje
Clase expositiva	Problematización
Instructor especialista	Facilitador
Disciplina aislada	Aprendizaje integral
Teoría v / s práctica	Contextualización del trabajo
Sala de clases	Ambiente de formación
Contenido	Competencias
Aprender	Aprender a aprender
Evaluación	Seguimiento y evaluación

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Es una manera de garantizar la calidad de la formación.

Hay diferentes formas de adquirir competencias, no necesariamente tiene que ser dentro de la educación formal. Por lo que cada vez se justifica más que haya instituciones que evalúen y certifiquen competencias de los trabajadores, como sistema independiente de la Formación Profesional.

La evaluación de impacto de la FP no debe hacerla la misma institución que la imparte.

La certificación de competencias es un sistema, no tanto para certificar a personas egresadas de la formación tradicional, sino que para miles de miles que no tuvieron la oportunidad de

estudiar en el sistema formal. Debe ser voluntario para el trabajador, como una oportunidad. Debe comenzarse la certificación por áreas consideradas prioritarias por la sociedad.

La idea de la certificación de competencias no es tanto un diploma, sino que un incentivo para la formación continua. Ejemplo: Una persona con tales competencias puede hacer tal cosa y aspirar a esto, si aprende tal otra cosa, puede acceder a tal otro puesto de trabajo

La certificación de competencias no es una certificación permanente en la vida. Las competencias no duran para siempre. Este sistema es para abrir puertas, por lo que no debe ser excluyente. Ejemplo: el valor de la certificación debe ser abordable para todos los trabajadores.

La certificación debe, idealmente, hacerse en el lugar donde se hace el trabajo o con simuladores. Nunca debe ser el profesor quien evalúe las competencias, ellos evalúan durante el curso, deben ser externos. Los certificadores de competencias deben ser lo más ligados al mundo productivo (área de producción), idealmente equipos del sector productivo.

El sistema debe involucrar a toda la sociedad: empresas, trabajadores, ministerios, instituciones educacionales, etc. Toda la sociedad garantiza el sistema y su credibilidad.

El próximo año 2002, Chile comenzará a desarrollar, con el apoyo del Banco Mundial, el proyecto **“Chile Aprende Más”**. Esta iniciativa de seis años plazo, busca beneficiar a los sectores más postergados de la población activa que desean mejorar sus niveles de alfabetización, escolaridad y competencias laborales, en resumen mejorar su empleabilidad. Para esto firmaron un compromiso de acuerdo los Ministerios de Educación, Trabajo y Previsión Social y Economía con el Banco Mundial.

Este programa se propone mejorar los actuales niveles de educación, capacitación y empleabilidad de los chilenos. Las áreas prioritarias del proyecto son:

- La generación de nuevas oportunidades de educación y capacitación permanente
- El mejoramiento de la calidad y cobertura de la formación de técnicos
- La instalación de un sistema de educación y capacitación permanente.

La Codesser desarrolla su acción desde la IV a la XI Regiones, apoyándose en la infraestructura de los Establecimientos Educacionales que administra, principalmente en los ámbitos de la Educación Media Técnico Profesional y la Capacitación. La mayor parte de sus programas están enfocados a personas del sector rural, por lo que aparece muy atingente a su actuar, el involucrarse fuertemente en este Programa en todas las áreas que este contempla.