

APRENDIZAJE Y POLÍTICAS DE TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO PARA JÓVENES EN PAÍSES ANDINOS: CHILE, COLOMBIA Y PERÚ



Panoramas
de la formación

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para el Cono Sur

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional



Organización
Internacional
del Trabajo

Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en Uruguay

Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en países andinos: Chile, Colombia y Perú



AGENCIA SUECA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
PARA EL DESARROLLO

Equipo de Trabajo Decente y
Oficina de Países de la OIT para
el Cono Sur

Centro Interamericano para el
Desarrollo del Conocimiento
en la Formación Profesional

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH – 1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Cerda Videla, Gastón; Carrero Monroy, Ligia; SENATI, Perú.

Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en países andinos: Chile, Colombia y Perú. Montevideo: ETD y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; OIT/Cinterfor, 2015. 180 p.

ISBN: 978-92-9088-270-1

APRENDIZAJE/CONTRATO DE APRENDIZAJE/ FORMACIÓN PROFESIONAL/ JUVENTUD/
LEGISLACIÓN/TRANSICIÓN DE LA ESCUELA A LA VIDA PROFESIONAL/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para mayor información visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o contacte a: ilopubs@ilo.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones de OIT/Cinterfor también pueden obtenerse en el Centro, Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. Tel. 2 9020557 o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org.

Sitio web: www.oitcinterfor.org

Impreso en Uruguay

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

CONTENIDOS

1. Presentación	9
2. Experiencias y lecciones en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo. El caso chileno	11
<i>Gastón Cerda Videla</i>	
3. Investigación y divulgación de experiencias y lecciones aprendidas en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Colombia.....	49
<i>Ligia Yolima Carrero Monroy</i>	
4. Informe sobre el aprendizaje y la transición de la escuela al trabajo en el SENATI del Perú	109
<i>SENATI</i>	

1

Presentación

PRESENTACIÓN

Esta publicación describe y analiza los programas de aprendizaje y las políticas y programas de transición de la educación al trabajo de jóvenes en Chile, Colombia y Perú.

Los estudios de caso nacionales fueron redactados por destacados profesionales en este campo en los casos de Chile y Colombia, y por una institución pública de formación profesional como es el SENATI en el caso de Perú.

Los capítulos mantienen una estructura común, que incluye un análisis del marco normativo vigente y el funcionamiento de facto tanto del aprendizaje como de los sistemas de formación profesional y demás dispositivos de transición de la educación al trabajo de jóvenes.

Un capítulo especial en cada estudio se dedicó a reseñar lo que podría catalogarse de experiencias innovadoras en esta materia en los distintos países, en los cuales se procuró dar cuenta de casos distintos, innovadores y exitosos de aprendizaje y formación profesional de jóvenes, por ejemplo a través de la articulación de actores públicos y privados en la planificación y ejecución de programas de aprendizaje con enfoque sectorial o territorial, o la participación de los interlocutores sociales en la planificación y ejecución de programas de esta naturaleza.

La presente publicación constituye una contribución de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina a través del Programa de apoyo a las políticas de empleo y formación de jóvenes en el Uruguay y de OIT/Cinterfor al proceso de generación de análisis y reflexión que lleva adelante la OIT a escala global sobre el tema del aprendizaje y las políticas y programas de transición de la educación al trabajo de los jóvenes.

2

Experiencias y lecciones en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo. El caso chileno

Gastón Cerda Videla*

Contenidos:

Introducción. 1. Antecedentes de contextos relativos a la formación de los jóvenes para el trabajo. 2. Reflexiones y aprendizajes a la fecha. 3. Aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo. 4. El Programa + Capaz. 5. Comentarios finales a modo de síntesis. 6. Documentos y estudios de referencia.

* Gastón Cerda Videla, profesor, sociólogo, Magíster en Educación, Magíster en Antropología y Desarrollo. Se ha especializado en el diseño e implementación de programas de formación para el trabajo, con especial foco en capacitación de adultos, género y formación sindical. Con vasta experiencia en el diseño de programas basados en estándares de competencias laborales ha diseñado materiales didácticos, formado a formadores y gestionado programas de capacitación laboral a nivel nacional.

INTRODUCCIÓN

Diversos organismos internacionales¹ identifican como uno de los grandes desafíos de los países en desarrollo, entre ellos Chile, la necesidad de incrementar la participación laboral de los grupos más excluidos, en particular de las mujeres y de los jóvenes. No obstante, y aun cuando existe evidencia de avances en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, persisten desafíos en materia de equidad de género. Los jóvenes, por su parte, siguen enfrentando un contexto complejo para su inserción laboral si se les compara con los adultos: tasas de desempleo elevadas y participación laboral decreciente.

En el texto que a continuación se ofrece, se sintetizan algunos de los resultados de diagnóstico, aprendizajes y acciones recientes dirigidas a atender la preparación de los jóvenes, en el caso de la experiencia chilena.

1 Véase: *"Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro"*, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2013; *"Tendencias Mundiales del Empleo 2014. ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?"*, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2014; *"Panorama Laboral 2013"*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013; *"Trabajo Decente y Juventud en América Latina. 2013"*, Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013; *"Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe"*, Santiago, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013; *"Políticas Laborales para un Desarrollo con Igualdad en Chile. La centralidad del Mercado de Trabajo para el logro de un crecimiento productivo, con capacidad de inclusión, igualdad de oportunidades, productividad y protección social"*, OIT Chile, 2013; *"Going for Growth"*, OCDE, Ginebra, 2013.

1. ANTECEDENTES DE CONTEXTO RELATIVOS A LA FORMACIÓN DE LOS JÓVENES PARA EL TRABAJO

En este apartado se abordan sumariamente aspectos del marco normativo con incidencia directa en la preparación de los jóvenes chilenos para el trabajo. Para el efecto, se ha considerado el Decreto 452/2013 que establece las bases curriculares para la Educación Media de Formación Diferenciada Técnico Profesional; se hace referencia a la Ley 19.518 que regula el sistema de capacitación y empleo vigente; y, adicionalmente, se alude a las medidas del Programa de Gobierno de la Presidenta de la República Michelle Bachelet, cuya implementación tiene impacto directo en el proceso de transición escuela - trabajo.

La Enseñanza Técnico Profesional (ETP) es gravitante dado que es la modalidad educativa encargada de ofrecer a los jóvenes formación en una especialidad que contribuya a su inserción laboral y/o a la continuidad de estudios. En el sistema educativo chileno, la ETP se imparte en el nivel secundario a través de la Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP) y, en el nivel terciario, a través de la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP).

Tanto la EMTP como la ESTP corresponden a opciones que reúnen una proporción relevante de matrícula que en *“...términos socioeconómicos y académicos se distingue de aquella que opta por una formación con orientación académica o general. En particular, quienes cursan la EMTP provienen de los quintiles inferiores de ingresos y reportan indicadores de logro educacional de entrada más bajos en relación a aquellos que siguen la Enseñanza Media Científico Humanista”* (Sevilla, P., 2010).

Educación media de formación técnico-profesional

En Chile, la educación media, con una duración de cuatro años en total, ofrece una formación general común y formaciones diferenciadas. La formación diferenciada técnico-profesional corresponde a los dos últimos años del nivel y constituye un ámbito de preparación inicial para el trabajo. Esta preparación articula el desarrollo de las competencias propias de una especialidad con el aprendizaje de los objetivos y los contenidos de la formación general correspondiente al ciclo de educación media.

Consideradas en conjunto -formación general y formación diferenciada-, permiten la preparación para desempeñarse y desarrollarse en el medio, así como para continuar realizando estudios sistemáticos, ya sea en el ámbito de la capacitación laboral o en la educación superior técnico profesional o académica. En particular, la formación diferenciada, correspondiente al 3º y 4º año de EMTP, ofrece a los estudiantes oportunidades de realizar aprendizajes en una especialidad técnica que facilite su acceso a un primer trabajo remunerado, atendiendo a sus intereses, aptitudes y disposiciones vocacionales, y que los prepare en forma efectiva para el trabajo y para responder con flexibilidad a la velocidad de los cambios tecnológicos.

Adicionalmente, la EMTP se propone tres objetivos generales de carácter complementario:

- a) Permitir la realización de aprendizajes correspondientes a una especialidad técnica;
- b) Optimizar las posibilidades de acceso a un primer trabajo remunerado, atendiendo los intereses y aptitudes de los jóvenes; y
- c) Continuar estudios superiores de nivel terciario como un destino deseable y posible para los egresados de educación media.

Los perfiles de egreso de la EMTP se plantean itinerarios de formación técnica desde la perspectiva de la formación permanente. De ahí que la mayoría de las especialidades cuentan con continuidad en la oferta de formación de técnicos de nivel superior, ya sea en los Centros de Formación Técnica (CFT) o en los Institutos Profesionales (IP) del país².

Desde el punto de vista de sus objetivos de aprendizajes, la EMTP espera que al término del proceso formativo, los estudiantes egresados cuenten con un conjunto de competencias genéricas, que les faculten para:

1. Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.
2. Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.
3. Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.
4. Trabajar eficazmente en equipo, coordinando acciones con otros in situ o a distancia, solicitando y prestando cooperación para el buen cumplimiento de sus tareas habituales o emergentes.
5. Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras.
6. Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.
7. Participar en diversas situaciones de aprendizaje, formales e informales, y calificarse para desarrollar mejor su trabajo actual o bien para asumir nuevas tareas o puestos de trabajo, en una perspectiva de formación permanente.

² CFT e IP son instituciones facultadas para realizar la formación en carreras que confieren la capacidad y conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional -o bien para desempeñarse por cuenta propia-, que ofrezcan títulos de técnico de nivel superior, para los cuales sea necesario aprobar un programa de estudios de una duración mínima de 1.600 horas de clases (cuatro semestres).

8. Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones, ideas.
9. Utilizar eficientemente los insumos para los procesos productivos y disponer cuidadosamente los desechos, en una perspectiva de eficiencia energética y cuidado ambiental.
10. Empezar iniciativas útiles en los lugares de trabajo y/o proyectos propios, aplicando principios básicos de gestión financiera y administración para generarles viabilidad.
11. Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales, evaluando las condiciones del entorno del trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente.
12. Tomar decisiones financieras bien informadas y con proyección a mediano y largo plazo respecto del ahorro, especialmente del ahorro previsional, de los seguros, y de los riesgos y oportunidades del endeudamiento crediticio así como de la inversión.

El Decreto 452 de noviembre de 2013 aprobó las nuevas bases curriculares para la Educación Media y la Formación Diferenciada Técnico Profesional. La EMTP quedó organizada en 15 sectores económicos, 34 especialidades y 17 menciones. La organización del currículum supone un conjunto de competencias a desarrollar en el primer año de la especialidad y un grupo adicional de competencias a desarrollar durante el segundo año.

En el siguiente cuadro se ofrece una vista general de la organización de la EMTP:

Sectores, especialidades, y menciones definidas por el Decreto 254/2013

SECTOR ECONÓMICO	ESPECIALIDAD	MENCIONES
MADERERO	Forestal	-
	Muebles y Terminaciones de la Madera	-
AGROPECUARIO	Agricultura	Agricultura Pecuaria Vitivinicultura
ALIMENTACIÓN	Elaboración Industrial de Alimentos	-
	Gastronomía	Cocina Pastelería y Repostería
CONSTRUCCIÓN	Construcción	Edificación Terminaciones de la Construcción Obras Viales y de Infraestructura
	Refrigeración y Climatización	-
	Instalaciones Sanitarias	-
	Montaje Industrial	-

SECTOR ECONÓMICO	ESPECIALIDAD	MENCIONES
METALMECÁNICA	Mecánica Automotriz	-
	Mecánica Industrial	Máquinas y Herramientas Matricería Mantenimiento electromecánico
	Construcciones Metálicas	-
ELECTRICIDAD	Electricidad	-
	Electrónica	-
MARÍTIMO	Acuicultura	-
	Pesquería	-
	Naves Mercantes	-
	Operación Portuaria	-
MINERO	Explotación Minera	-
	Metalurgia Extractiva	-
	Asistencia en Geología	-
GRÁFICO	Gráfica	-
	Dibujo Técnico	-
CONFECCIÓN	Vestuario y Confección Textil	-
ADMINISTRACIÓN	Administración	Logística Recursos Humanos
	Contabilidad	-
SALUD Y EDUCACIÓN	Atención de Párvulos	-
	Atención de Enfermería	Adultos Mayores Enfermería
QUÍMICA E INDUSTRIA	Química Industrial	Planta Química Laboratorio Químico
TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES	Conectividad y Redes	-
	Telecomunicaciones	-
	Programación	-
HOTELERÍA Y TURISMO	Servicios de Hotelería	-
	Servicios de Turismo	-

Cada una de las especialidades indicadas cuenta con un conjunto de objetivos de aprendizaje que se espera sean logrados al concluir los dos años de formación diferenciada. Dichos perfiles no corresponden a un perfil ocupacional, a la manera de los procesos de capacitación, que se centran en las tareas a cumplir en un puesto de trabajo. En este caso se trata de “un delineamiento de competencias que preparan para iniciar una vida de trabajo y que se espera domine un estudiante al egresar de la EMTP”³.

3 Decreto 452/2013.

Considerados los perfiles de egreso de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, se distinguen dos categorías:

- a) Los que aluden a las competencias técnicas propias de la especialidad o de la mención;
- b) Los que se refieren a las competencias que son de carácter general para el mundo laboral y que son comunes a todas las especialidades.

La matrícula de la educación EMTP permite observar que la población de alumnos de esta modalidad proviene en su gran mayoría de hogares de bajos ingresos: “El 64,7% de la matrícula EMTP corresponde a alumnos provenientes de los dos menores quintiles de ingresos, según estimaciones en base a la encuesta CASEN (la cifra alcanza el 83,5% cuando se agrega el tercer quintil) (...) en contraste con la distribución más homogénea de esta variable en el caso de los liceos científico humanistas”⁴.

Los resultados del seguimiento a la cohorte de egresados de educación media 2006 y su transición a la educación superior muestran la existencia de diferencias tanto en el ingreso y la permanencia, como en la titulación del sistema dependiendo del tipo de enseñanza de egreso del alumno y del establecimiento del que proviene⁵:

“Diferenciados los colegios por tipo de enseñanza, se observa que:

- a) Los egresados de la cohorte 2006 de EMCH ingresan en mayor proporción al año siguiente a una carrera de Educación Superior, que los egresados de colegios técnico profesionales (49,0% y 16,8%, respectivamente). Esta relación se mantiene para el ingreso si se consideran los seis años sucesivos, donde los egresados de enseñanza científico humanista lo hacen en 73,6% y los de técnica profesional en 52,8%.
- b) Por otro lado, los egresados de establecimientos técnicos llegan a Educación Superior en casi el mismo porcentaje el primer y segundo año tras su egreso de enseñanza media (16,8% y 15,1%, respectivamente), y tienen ingresos relevantes hasta el sexto año posterior a la educación secundaria. Los egresados de colegios EMCH, en cambio, ingresan mayoritariamente a una carrera de pregrado los dos primeros años después del egreso (49,0% y 15,7%, respectivamente)”.

Educación superior técnico profesional

Chile cuenta con un sistema de educación superior con tres tipos de instituciones proveedoras de formación técnica: universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica⁶.

Las universidades ofrecen carreras profesionales y técnicas de nivel superior y pueden otorgar toda clase de grados académicos. Los institutos profesionales ofrecen carreras profesionales y técnicas de nivel

4 Bases para una Política de Formación Técnico Profesional en Chile. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile. <http://ciperchile.cl/wp-content/uploads/documento-link-4.pdf>

5 Transición de Educación Media a Educación Superior. Experiencia cohorte de Egreso 2006. SIES; mifuturo.cl. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile. Mayo 2014. http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios_SIES_DIVESUP/transicion_cohorte_2006_a_ed_superior_2014.pdf

6 Además, la ley reconoce oficialmente como instituciones de educación superior a los establecimientos de las Fuerzas Armadas, de la Dirección General de Aeronáutica Civil, de Carabineros y de la Policía de Investigaciones. Ellos están facultados para entregar títulos y grados académicos propios del ámbito de su competencia, según corresponda.

superior, como las universidades, pero a diferencia de ellas no pueden entregar grados académicos. Los centros de formación técnica ofrecen solamente carreras de nivel técnico superior.

El reconocimiento de las instituciones de educación superior lo concede el Estado, facultándolas tanto para funcionar como para otorgar títulos y grados académicos (Título III, ley 18.962).

Los títulos de la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP) son otorgados tras cursar un programa de estudios de una duración mínima de 1.600 horas de clases (correspondiente a cuatro semestres).

Según consta en la información que dispone el Consejo Nacional de Educación Pública, a la fecha, las instituciones de educación superior reconocida y en funcionamiento son 169, distribuidas según el siguiente detalle:

Cuadro: Instituciones de educación superior por tipo al 2014⁷

Universidades	Institutos profesionales	Centros de formación técnica
59	47	63

Fuente: Consejo Nacional de Educación (CNEC).

La matrícula total del año 2014 correspondiente a la ESTP por tipo de institución, es la siguiente:

Matrícula total 2014

Educación técnica nivel superior por tipo de institución

Tipo de carrera	Centros de formación técnica	Institutos profesionales	Universidades	Total general
Técnico de nivel superior	147.982	169.888	31.115	348.985

Fuente: SIES 2014.

En 2010, la matrícula de primer año de CFT e IP superó por primera vez a la matrícula de las universidades (158.301 vs. 157.444) (Sevilla, P., 2012). Se trata de una tendencia, dado que la evolución de la matrícula de ESTP ha tenido un incremento significativo los últimos años. Si se observa su evolución por tipo de institución, para el período 2000–2014 la situación es la siguiente: la matrícula en CFT se incrementó 34,5%, en el caso de los IP fue de 88,6%, mientras que en el caso de las universidades alcanzó el 23,1%.

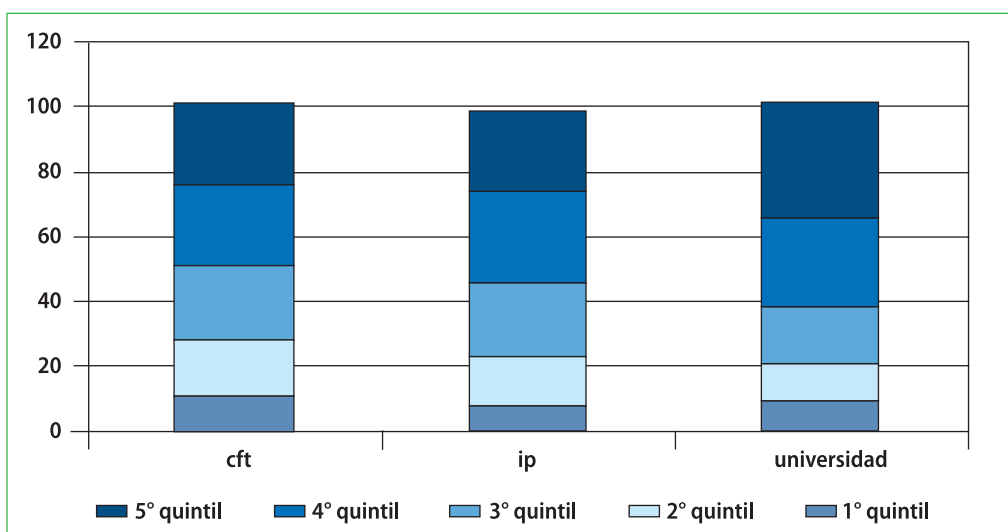
⁷ <http://www.cned.cl/public/Secciones/SeccionEducacionSuperior/listadoinstitucionesreconocidasfunciona.aspx#Uni>

Cuadro: Evolución de matrícula ESTP por tipo de institución

Tipo de institución	2009	2010	2011	2012	2013	2014	% Incremento (2009-2014)
Centros de formación técnica	110.021	128.571	138.635	140.048	144.383	147.984	34,5%
Institutos profesionales	189.622	224.339	267.766	301.156	332.488	357.575	88,6%
Universidades	576.600	634.733	661.862	685.977	707.934	709.854	23,1%
Total general	876.243	987.643	1.068.263	1.127.181	1.184.805	1.215.413	38,7%

Desde el punto de vista de su composición socioeconómica, las instituciones de formación técnico profesional presentan una mayor participación de los quintiles I, II y III de ingreso, particularmente cuando la comparación se hace con las universidades, instituciones éstas en las que existe una mayor proporción de estudiantes de los dos quintiles de más altos ingresos.

Alrededor del 50% de la matrícula de CFT e IP pertenece al 60% más pobre de la población.



Fuente: Antecedentes y estrategia para la implementación de la política de formación técnico-profesional en Chile, 2010.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es un organismo técnico descentralizado del Estado que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su misión es contribuir al aumento de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas a través de la implementación de políticas públicas para la capacitación y la intermediación laboral de manera de aportar al desarrollo de un proceso de formación permanente.

La tarea indicada la lleva adelante mediante la administración de un incentivo tributario que el Estado ofrece a las empresas para la capacitación de personal. Sus políticas buscan promover que trabajadores y trabajadoras obtengan trabajos decentes, que permitan el aumento de sus ingresos, el desarrollo de sus competencias, habilidades, destrezas y que desarrollen una carrera laboral.

El SENCE actúa como entidad pública rectora de la política. Si bien no ejecuta programas de capacitación, tiene a su cargo la supervisión y fiscalización del sistema.

Aun cuando los distintos componentes de un sistema de formación de competencias laborales – evaluación, capacitación y certificación– deben articularse de manera de acrecentar el valor agregado de cada uno de éstos por separado, la capacitación ha sido por lejos el componente que ha tenido mayor desarrollo de las políticas de formación de competencias laborales en el país⁸. De esta manera, las políticas de capacitación seguidas en Chile se dividen en dos categorías principales:

- a) la franquicia tributaria
- b) los programas de formación en oficios

Mientras la franquicia tributaria corresponde a un descuento tributario que financia acciones de capacitación que disponen para sus trabajadores las empresas, los programas de capacitación están dirigidos a la formación en oficios para grupos vulnerables de la población. En el caso de estos programas, corresponde a SENCE la gestión, supervigilancia de su operación y la definición de los lineamientos de contenidos esperados, entre otros aspectos.

Durante el año 2014 SENCE tiene en operación un conjunto de programas de capacitación. Dada la implicancia, envergadura y carácter estratégico de estos programas en la preparación laboral de jóvenes, presentamos el siguiente cuadro descriptivo:

8 Informe Final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

Programas de capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) del Ministerio del Trabajo de Chile, 2014

PROGRAMA	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETIVO	COBERTURA	COMPONENTES
Más Capaz⁹	Apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres y jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, a través del aprendizaje de oficios para una inserción en puestos de trabajo de calidad	Mujeres: Entre 30 y 64 años, de los quintiles de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral. Jóvenes: Entre 18 y 29 años; de los quintiles de ingresos I, II y III; que no estudian ni trabajan, excepcionalmente hombres y mujeres de 16 a 17 años con responsabilidad parental. Jóvenes con discapacidad: De 18 a 40 años, que no estudian	3.000 personas (cobertura 2014)	a) Capacitación en oficios de una duración que fluctúa entre las de 200 y las 300 horas b) Módulo de formación para el trabajo cuya finalidad es el desarrollo de habilidades sociales básicas que permitan a los participantes adquirir las herramientas para apoyar su inserción en el mercado laboral. c) Práctica laboral de 90 horas y apoyo a la inserción laboral
Aprendices	Mejorar la condición laboral de aquellas poblaciones con altas tasas de desocupación, que presentan mayores barreras a la entrada al mundo del trabajo y dificultades por mantenerse en él, esto sumado a niveles educacionales bajos.	Hombres y mujeres, mayores de 15 y menores de 25 años de edad (el beneficiario directo del Programa son las empresas).	3.567 personas (cobertura 2014)	a) Bonificación a las empresas por la contratación de trabajadores; b) Capacitación de los trabajadores contratados por la empresa
Becas Laborales	Mejorar las competencias laborales y facilitar el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo a trabajadores de menor calificación y remuneración, que se desempeñen en empresas que no sean adherentes ni aportantes de los organismos técnicos intermedios para la capacitación (OTIC) y a cesantes o personas que buscan trabajo por primera vez.	Hombres y mujeres entre 18 y 65 años pertenecientes a los tres primeros quintiles según ficha de protección social	35.000 personas (cobertura 2013)	a) Evaluación y Certificación de Competencias; b) Capacitación Laboral
Bono Empresa y Negocio	Aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios, a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión.	a) Dueños, socios y representantes legales de micro y pequeñas empresas, con iniciación de actividades como persona natural o jurídica. b) Trabajadores por cuenta propia y registro especial (pescadores artesanales, feriantes, taxistas, colectiveros)	2.656 bonos (cobertura 2014)	a) Financiamiento de un curso de capacitación hasta \$400.000 b) Cursos seleccionados a partir de una oferta entregada por SENCE. c) Usuario paga 20% del curso que se devuelve si cumple asistencia y aprueba

9 Corresponde a las medidas 19 y 20 del programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, su ejecución compromete la capacitación de 450.000 jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad durante el período 2014–2018. El año 2014 opera en calidad de experiencia piloto.

PROGRAMA	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETIVO	COBERTURA	COMPONENTES
Bono Trabajador Activo	Aumentar la empleabilidad y movilidad laboral de los trabajadores, mediante capacitación para mejorar sus competencias laborales	Trabajadores dependientes entre 18 y 65 años de edad, con un tope de edad de 60 años para el caso de las mujeres y 65 años para los hombres	10.156 bonos (cobertura 2014)	a) Financiamiento de un curso de capacitación hasta \$400.000 b) Cursos seleccionados a partir de una oferta entregada por SENCE. c) Usuario paga 20% del curso que se devuelve si cumple asistencia y aprueba
Formación para el Trabajo	Generar competencias laborales en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o, en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, aumentar sus ingresos	Personas vulnerables entre 18 y 65 años de edad. Excepcionalmente hombres y mujeres de 16 y 17 años con responsabilidad parental	29.015 personas (cobertura 2014)	Fase Lectiva; Experiencia Laboral; Intermediación Laboral
Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar	Mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las Mujeres inscritas en el programa "Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar" del SERNAM, a través de los instrumentos de capacitación SENCE, en oficios con egreso dependiente o independiente	Trabajadora Jefa de Hogar Trabajadora Jefa de Núcleo Secundario Mujeres segundas perceptoras de ingreso	Sin cobertura 2014	Cursos con Fase Lectiva y Fase de Práctica Laboral. Cursos sólo con Fase Lectiva
Becas Fondo Cesantía Solidario	Dirigido a mujeres y hombres que sean beneficiarios activos del Seguro de Cesantía (FCS) al momento de la postulación a la beca. Es decir, que se encuentren dentro del proceso de certificación de beneficios del FCS.	Estar cesante y ser beneficiario activo, al momento de la postulación, del Fondo de Cesantía Solidario.	s/i	Financiamiento total de un curso de capacitación. Un seguro de accidentes.
Subsidio Empleo Joven	El Subsidio al Empleo Joven, SEJ, es un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años de edad que perciben bajos salarios (es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población).	Trabajadores que tengan entre 18 y menos de 25 años de edad. Que integren un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población. Que acrediten una Renta Bruta Mensual inferior de \$400.837. Que tengan al día el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.	s/i	Aporte monetario

Fuente: Construcción propia en base a antecedentes de http://www.sence.cl/sence/?page_id=72

De los programas descritos, tiene especial interés +Capaz, dado que se encuentra vinculado a la medidas 19 y 20 del Programa de Gobierno de la Presidente Bachelet y expresa el compromiso del gobierno en el ámbito de la política pública de capacitación de jóvenes y mujeres (más adelante se presenta en detalle).

El programa de gobierno de Michelle Bachelet (2014-2018) y las iniciativas vinculadas a la transición escuela – trabajo

El Programa de Gobierno de Michelle Bachelet para el período 2014–2018 contiene un conjunto de iniciativas vinculadas a la transición escuela – trabajo. Entre ellas destacan las siguientes medidas:

a) Programas de capacitación especializados en poblaciones vulnerables

El Programa de Gobierno de Michelle Bachelet plantea que el trabajo no puede ser reducido a factor de producción ni el trabajador entendido como un mero consumidor. Se señala que: “Un trabajo de calidad, un trabajo decente, es mucho más que eso: es fuente de dignidad personal; de desarrollo y estabilidad de las familias chilenas; de paz en la comunidad; de credibilidad de las políticas públicas y privadas y en definitiva de la gobernanza nacional”.

A partir del planteamiento indicado se diagnostica que “...la persistente desigualdad se debe, junto a la educación, a la desigual distribución del ingreso y las oportunidades en el mercado del trabajo. En el mercado laboral ésta se expresa en bajas tasas de participación laboral en determinados grupos (especialmente en mujeres y jóvenes) y en empleos precarios e informales, sin derechos individuales ni colectivos. Tenemos 600.000 jóvenes que no trabajan ni estudian, y el nivel de negociación colectiva alcanza sólo al 12% de los trabajadores”.

De lo anterior se concluye la necesidad de desarrollar programas de capacitación especialmente dirigidos a aquellos segmentos de población con dificultades particulares para acceder al empleo. Foco prioritario de estas medidas son los jóvenes del rango etario entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan, y que pertenecen en su mayoría a los primeros dos quintiles de ingreso. El diseño busca articular capacitación laboral, prácticas laborales, nivelación escolar y vinculación a la educación superior¹⁰.

b) Creación de Centros de Formación Técnica públicos

La medida compromete la creación de 15 Centros de Formación Técnica (CFT) públicos, a razón de uno por cada región de Chile. Cada CFT estará vinculado a una universidad pública. Se aspira a que estas instituciones marquen la pauta en cuanto a los estándares esperados de calidad en la educación técnica con una fuerte identificación y vinculación con el desarrollo productivo regional.

A la fecha, esta iniciativa se encuentra en proceso de desarrollo de los proyectos regionales, estimándose que los primeros CFT públicos iniciarán su operación hacia 2017, vinculándose su oferta formativa a las vocaciones productivas de cada una de las regiones.

c) Creación de universidades estatales regionales

El Programa de Gobierno compromete la creación de universidades estatales regionales en aquellas regiones donde actualmente no existen (Región de Aysén y Región de O’Higgins).

¹⁰ Programa de Gobierno de Michelle Bachelet 2014-2018.

El 17 de junio de 2014 se ingresó para consideración de la Cámara de Diputados el proyecto de ley que crea las universidades estatales y, a la fecha, el Proyecto de Ley se encuentra en tramitación en el Congreso.

Consideradas por separado, cada una de estas medidas tiene valor en sí misma. Consideradas articuladamente, constituyen una oportunidad de avance en el desarrollo de la arquitectura de un sistema público de formación continua.

2. REFLEXIONES Y APRENDIZAJES A LA FECHA

Existe un importante trabajo de reflexión realizado los últimos años sobre la situación tanto del sistema de capacitación e intermediación laboral como de la educación técnico profesional, con implicancias directas en el diseño de políticas que atienden la situación de los jóvenes. Estos trabajos ofrecen diagnósticos y recomendaciones de política.

Destacan los siguientes aportes:

- El Informe final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, 2011
- Educación Técnica Profesional en Chile. Antecedentes y claves de diagnóstico, 2012
- Bases para una política de formación técnico profesional en Chile, Informe Ejecutivo, 2009
- Antecedentes y estrategia para la implementación de la política de formación técnico profesional en Chile. 2010

El resultado de estas reflexiones se ha plasmado en varias de las medidas de política pública en ejecución a la fecha. Una expresión concreta de esto es la implementación del Programa +Capaz, dirigido a jóvenes y mujeres vulnerables.

A continuación se ofrece un reporte de las conclusiones, orientaciones y recomendaciones más destacadas del conjunto de estos trabajos.

I. En lo relativo al sistema nacional de capacitación e intermediación laboral¹¹:

Elementos de diagnóstico:

- a) La política de capacitación vigente en el país es claramente deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados.
- b) Examinada la asignación de los recursos públicos destinados a la capacitación, se revela un patrón regresivo, puesto que se favorece preferentemente a grupos de ingresos altos y medio-altos.
- c) La mayor parte de los recursos públicos se asigna a quienes poseen ya un nivel de competencias laborales relativamente desarrolladas.
- d) Los programas de capacitación dirigidos a los grupos vulnerables han tenido un lugar secundario en la agenda de la política pública, aun cuando debieran ser prioritarios si se consideran los

11 Informe Final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral, 2011.

positivos efectos que una inserción laboral de calidad de estos grupos tendría para el desarrollo económico y social del país.

- e) La política de capacitación es deficitaria dado que no contribuye significativamente a mejorar los ingresos laborales ni la empleabilidad de los trabajadores que asistieron a cursos financiados por este instrumento.
- f) Existen dudas fundadas respecto a si la franquicia tributaria ha tenido un efecto positivo sobre la productividad de las empresas que han utilizado este instrumento de capacitación, siendo su incremento uno de los objetivos estipulados en la normativa legal en el origen del instrumento.
- g) Otro aspecto relevante es la ausencia de evaluación en la política pública del país. Salvo excepciones, los programas de capacitación no incluyen un diagnóstico inicial de las fortalezas y debilidades de los usuarios, como tampoco cuentan con protocolos adecuados de evaluación que den cuenta de su efectividad.
- h) En el caso de la capacitación, su falta de eficacia se explicaría por:
 - La proliferación de cursos de corta duración que no tienen efectos sobre la productividad de los trabajadores;
 - Una gran heterogeneidad en la calidad de los oferentes de capacitación (OTEC), con déficits manifiestos en muchos de ellos;
 - La inoperancia de las instituciones (OTIC) que debieran mediar entre las empresas y los oferentes de capacitación a efectos de canalizar una oferta de buena calidad a empresas medianas y pequeñas;
 - La insuficiencia del SENCE para supervisar y fiscalizar el sistema.

Recomendaciones:

- a) Las intervenciones deben partir de un diagnóstico de las competencias de empleabilidad de los diferentes grupos objetivo.
- b) Hay diferentes públicos objetivo de la política de formación de competencias. Para cada grupo objetivo se precisan instrumentos específicos.
- c) Los grupos de menor empleabilidad requieren de intervenciones de carácter integral, en las que el componente de intermediación laboral debe jugar un rol fundamental.
- d) Una política de capacitación adecuada necesita ser construida sobre la base de un proceso continuo de monitoreo y evaluación que vaya identificando las modalidades que prueben ser más costo-efectivas en la práctica.
- e) Un adecuado sistema de capacitación debe construirse con un diseño de evaluación previo al inicio de los programas de capacitación.
- f) Se requiere conectar el sistema de educación formal y el sistema de formación de competencias laborales, puesto que hay significativas ganancias de eficiencia allí disponibles.

- g) SENCE debe examinar la posibilidad de estimular y promover una oferta pública de capacitación a través de CFT o IP a lo largo del país, al existir zonas con baja oferta de capacitación y cuyos cursos no tienen la calidad suficiente.

II. En lo relativo a la formación técnico profesional¹²:

Elementos de diagnóstico para la EMTP y la ESTP

- a) La EMTP es una formación especializada que ocupa los últimos dos años de la escolaridad obligatoria y conduce tanto a la licencia de enseñanza media como a la certificación de técnico medio en una especialidad.
- b) La EMTP concentra una mayor proporción de hombres y de estudiantes que viven en áreas rurales.
- c) La matrícula EMTP proviene de los dos quintiles de ingresos más bajos.
- d) Si bien no existe un sistema de seguimiento de egresados de la EMTP, diferentes estudios muestran que no existe una clara consistencia entre las tasas de práctica, titulación y los grados de satisfacción, todas ellas en rangos altos; y la calidad y progresión de las inserciones laborales posteriores al egreso.
- e) La matrícula de educación terciaria ha crecido en forma importante durante los últimos años.
- f) La matrícula de las universidades y de los institutos profesionales es la que ha mostrado la mayor expansión.
- g) En los centros de formación técnica e institutos profesionales, alrededor del 50% de la matrícula pertenece al 60% más pobre de la población.

Recomendaciones

- a) Crear una institucionalidad que permita transformar y fortalecer la formación técnico profesional. Un ejemplo de esto lo constituye el proceso de instalación de los centros de formación técnico estatales en curso.
- b) Facilitar el tránsito de las personas entre los distintos niveles educativos y entre éstos y el mercado laboral, a través de un Marco de Cualificaciones (MC).
- c) Desarrollar propuestas de articulación entre las diferentes modalidades de la FTP –a nivel secundario, terciario, de oficios y capacitación laboral– tomando como base el análisis de prácticas exitosas.
- d) Promover una adecuada interacción entre el sector productivo y la FTP, con el propósito de armonizar la oferta de competencias y las necesidades del mundo productivo, de manera de facilitar un mejor tránsito entre la educación y el trabajo.

12 Antecedentes y Estrategia para la Implementación de la política de formación técnico profesional en Chile. CHEQUEAR Y COMPLETAR, EN BIBLIOGRAFÍA APARECE UN NOMBRE DISTINTO.

- e) Realizar ajustes curriculares con el fin de proveer las orientaciones y señales tendientes a que todos los estudiantes logren el desarrollo del conjunto de competencias necesarias en el nivel de la FTP secundaria, para la continuación de estudios, inserción al mercado laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- f) Definir mecanismos de participación estatal y privada que permitan una mayor diversificación de fuentes y formas de financiamiento para posibilitar la participación de las personas interesadas en recibir formación técnica.
- g) Institucionalizar un observatorio permanente de la oferta de FTP y la demanda de capital de personal técnico, con especial énfasis en los cluster incluidos en la estrategia nacional de innovación y desarrollo productivo.
- h) Contar con un sistema de orientación vocacional para todos los establecimientos del sistema de FTP.

3. APRENDIZAJE DE CALIDAD Y PREPARACIÓN DE LOS JÓVENES PARA EL TRABAJO

En esta sección se intenta realizar una aproximación a aspectos relativos a la relación *aprendizaje de calidad - preparación de los jóvenes para el trabajo*, en el caso de la experiencia chilena. Se aborda a la luz de algunos elementos claves aportados por la experiencia sistematizada y referenciada en la bibliografía especializada¹³. Se describe la situación, poniendo especial atención en los programas de aprendizaje y los mecanismos de transición de la educación al trabajo para jóvenes, destacándose algunas experiencias concretas de transición tanto en el sector público como en el privado, para finalmente ofrecer algunas valoraciones respecto de “buenas prácticas” de aprendizaje identificadas.

Aprendizaje de calidad: elementos clave

El proceso de formación y desarrollo de competencias acompaña el extenso ciclo de la vida. La educación básica aporta los fundamentos para el desarrollo de las potencialidades de las personas y posteriormente se adquieren las competencias laborales básicas, los conocimientos generales y las competencias técnicas y/o profesionales requeridas para transitar de la educación al mundo del trabajo. El aprendizaje permanente acompaña a los sujetos permitiéndoles renovar y actualizar sus competencias de manera de atender el vertiginoso ritmo del cambio tecnológico, de los procesos productivos y de los requerimientos en materia de competencias.

Con todo, en la realidad concreta de los países lo que suele observarse es una profunda brecha entre el mundo del aprendizaje y el mundo del trabajo: “El primero suele centrarse en el aula y en lo académico, mientras que el segundo está dominado por las demandas prácticas de los procesos de producción, las fechas límite y la organización en el lugar de trabajo”¹⁴.

Sin embargo, y entendiendo que la rapidez del cambio tecnológico y la innovación mueven a la transformación constante del mundo del trabajo, se entiende que seguir el ritmo de esos cambios es un desafío continuo para las instituciones de aprendizaje, lo que implica:

- i. La participación activa de trabajadores y empleadores en las instituciones de educación y formación profesional;
- ii. La necesidad de establecer relaciones adecuadas entre el proceso de desarrollo de competencias y los requerimientos del mundo del trabajo;
- iii. La necesidad de evaluar permanentemente la calidad de las instituciones y sus programas de formación; y

13 Se ha considerado como marco de referencia general los antecedentes aportados por los siguientes textos: ILO. EMP/SKILLS, Overview in apprenticeship systems and issues, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf; ILO. EMP/SKILLS, Key elements of quality apprenticeship, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_218209/lang--en/index.htm

14 “Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2010.

- iv. Realismo para entender que las competencias por sí mismas no se traducen automáticamente en más y mejores empleos, sino que están sujetas a la implementación de políticas integrales que fomenten crecimiento e inversión, que incluyan educación y salud y la promoción de trabajo decente y respeto por los derechos de los trabajadores.

Sabemos que el “aprendizaje de calidad” es una de las herramientas clave para promover transiciones efectivas en el camino de la escuela al trabajo. Los efectos de un aprendizaje de estas características tienen impactos virtuosos para las personas, las empresas y la sociedad, pues¹⁵:

- Potencia a las personas para que desarrollen plenamente sus capacidades y aprovechen sus oportunidades sociales y de empleo;
- Incrementa la productividad, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las empresas;
- Contribuye a impulsar la innovación y el desarrollo de cara al futuro;
- Estimula la inversión nacional y extranjera, y por lo tanto el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo;
- Se traduce en mejores salarios, en la medida que se cuente con mecanismos socialmente validados de reconocimiento de dichos aprendizajes; y
- Cuando es accesible para amplios sectores de la población, aumenta las oportunidades en el mercado laboral y reduce la desigualdad social.

Existe un conjunto de elementos que han venido siendo identificados como aspectos claves del aprendizaje, y que los programas orientados a la formación para el trabajo pueden incluir en su diseño e implementación. Ofrecemos, a continuación, algunos aspectos genéricos, útiles como marco de referencia para observar el caso chileno:

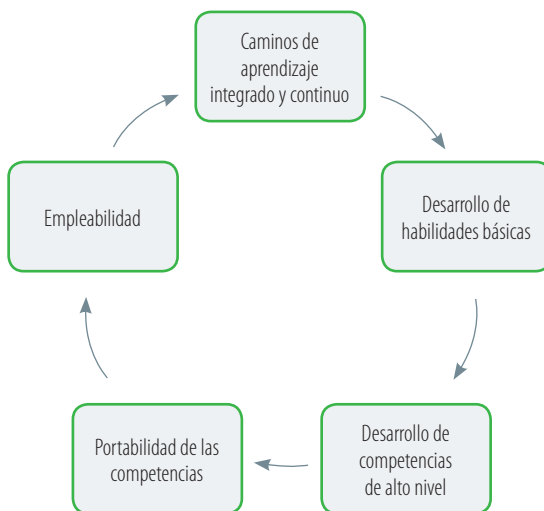
Aprendizajes de base	Disponer de una educación básica de calidad es un requisito esencial para promover el desarrollo de competencias; se trata de los aprendizajes básicos que permiten seguir aprendiendo.
Política de alianzas	Promover alianzas entre gobiernos, empleadores, trabajadores e instituciones de formación permite la articulación entre el mundo del aprendizaje y el mundo del trabajo.
Acceso a la formación	Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo de competencias a las personas y grupos cuyo acceso se ve obstaculizado por distintas barreras (pobreza, bajos ingresos, origen étnico, discapacidad y condición de migrante).
Articulación	Desarrollar políticas de formación para el trabajo adecuadamente articuladas con las políticas de empleo, protección social y desarrollo productivo.
Información pertinente	Entregar información actualizada y pertinente que permita la valoración, por parte de los responsables de los procesos formativos, de la adecuada relación entre las competencias que se están desarrollando y las que demanda el mercado laboral.

15 Ibid.

Acceso amplio y continuo	Contar con accesos amplios y continuos a la formación y el desarrollo de competencias que permitan el aprendizaje inicial y permanente de hombres y mujeres, de todas las edades y de zonas urbanas y rurales.
Pertinencia y calidad de la formación	Una adecuada relación entre la oferta de competencias y la demanda laboral requiere contar con sistemas de información sobre dicho mercado que levanten, analicen y difundan información confiable sobre los distintos sectores y ocupaciones.
Movilidad desde sectores en declinación a sectores en expansión	Se requiere facilitar la migración de los trabajadores y las empresas, desde las actividades y sectores que experimenten un descenso en su productividad a las actividades y sectores que se encuentren en expansión.
Anticipación de competencias requeridas	Se necesita de una perspectiva de largo plazo que permita visualizar las competencias que se necesitarán en el futuro, de manera de generar un círculo virtuoso en el que la educación nutra la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, la diversificación económica y la competitividad. Y, por tanto, el crecimiento en el empleo.

Si a las cuestiones anteriores de política general, sumamos el enfoque holístico -recomendado en su 97ª sesión por la Conferencia Internacional del Trabajo- tendríamos que considerar:

- i. **Caminos de aprendizaje integrado y continuo:** De manera que conecten los distintos niveles del sistema educativo y preparen adecuadamente a los jóvenes, les ofrezcan orientación profesional, información sobre el mercado laboral y los asesoren en el proceso de inserción laboral.



- ii. **Desarrollo de habilidades básicas:** Entre ellas: lectoescritura, aritmética y habilidades de comunicación, trabajo en equipo, solución de problemas y aprender a aprender. Básicos también son los conocimientos sobre derechos laborales y para emprender, los que aun cuando no están ligados al desempeño en ocupaciones, facilitan la adaptación al cambio y el ejercicio de la ciudadanía.
- iii. **Desarrollo de competencias de alto nivel:** Corresponde al desarrollo de competencias técnicas y profesionales, las que optimizan las oportunidades de empleo de calidad y mejor remunerados¹⁶.

16 La articulación entre formación laboral y continuidad de estudios técnicos del nivel terciario que propone +Capaz es de gran interés para población en situación de vulnerabilidad social, en esta dimensión.

- iv. **Portabilidad de las competencias:** Partiendo de las competencias básicas, de forma que los trabajadores y trabajadoras apliquen sus conocimientos y experiencia actuales a ocupaciones e industrias nuevas y, siguiendo con sistemas para codificar, uniformizar, evaluar y certificar las competencias, de manera que sea posible reconocer con facilidad los niveles de competencia en los diferentes sectores del mercado laboral.
- v. **Empleabilidad:** Viene a sintetizar el conjunto de factores anteriores sumando las competencias básicas, el acceso a la educación, la disponibilidad de oportunidades de formación, la motivación, la capacidad para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuo y el apoyo para hacerlo, así como el reconocimiento de las competencias adquiridas.

Así, políticas que fomenten estrategias sólidas de formación, desarrollo de competencias y aprendizaje de calidad se elaborarán considerando una serie articulada de componentes, entre ellos: a) la previsión de las necesidades futuras de desarrollo de competencias; b) la participación de los actores sociales; c) la consideración de enfoques sectoriales; d) la disponibilidad de información sobre el mercado laboral; e) la calidad y pertinencia de la formación; y f) el acceso amplio a oportunidades de formación.

El caso chileno: experiencia reciente

La estrategia de formación para el trabajo dirigida a jóvenes, en el caso chileno, se concentrará en las acciones planificadas a realizar por el Programa +Capaz durante el período 2014–2018.

El programa recoge parte importante de la experiencia y aprendizajes realizados en los últimos años y las incorpora en su diseño. No obstante, dada la magnitud de la cobertura comprometida en el caso de la población de jóvenes para el período indicado (150.000 jóvenes), es presumible que algunas de las acciones realizadas en años recientes -en experiencias controladas y de tamaños significativamente menores- requieran adaptaciones que modifiquen tanto los aspectos formales como los resultados posibles, respecto de las experiencias con las que se compare.

Con todo, +Capaz incorpora novedosos aspectos en su diseño que vienen a innovar respecto de los esfuerzos realizados con anterioridad y que, potencialmente, podrían contribuir con respuestas novedosas al esfuerzo de formación para el trabajo que se realiza en Chile.

A continuación describiremos algunos de los programas orientados a la capacitación laboral de jóvenes desplegados en la experiencia chilena reciente, ofreceremos algunos antecedentes sobre su desempeño a partir de las evaluaciones disponibles, así como algunos antecedentes sobre su estado actual en los casos que se cuenta con información, para, finalmente, detenernos con más precisión en el diseño de +Capaz, especialmente en lo relativo a su estrategia de aprendizaje.

Experiencias recientes orientadas a la capacitación laboral de jóvenes

Experiencia virtuosa 1: **El Programa Especial de Jóvenes (PEJ)**

Se trata de una experiencia que se inicia en 1997 y se plantea como objetivo el desarrollo de competencias laborales e incremento de la empleabilidad en jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Durante un extenso período, su ejecución estuvo a cargo de un número restringido de instituciones, las que compartían los siguientes atributos: a) Se trataba de organizaciones sin fines de lucro; b) que respondían a un directorio; c) que tenían por giro exclusivo la capacitación de jóvenes de escasos recursos; d) que contaban con equipos de formación con contratos más estables; e) que poseían metodologías con énfasis en la formación para el trabajo; f) que contaban con infraestructura especializada; y g) que habían establecido vinculaciones con empresas relacionadas con sus especialidades.

Desde el punto de vista de su diseño, el programa contó con dos componentes principales:

- a) Una fase lectiva con cursos de una duración extensa para la experiencia nacional (450 horas)
- b) Una fase de práctica laboral con asistencia técnica (300 horas)

Adicionalmente, el programa ofreció un conjunto de otros servicios: tutorías especializadas, formación en TIC, subsidios de transporte y alimentación e intermediación laboral al finalizar la práctica.

A la fecha el programa ha mutado significativamente respecto de su diseño original. No obstante, los aprendizajes de la experiencia han sido considerados en distintos rediseños y pueden observarse aspectos de ella en distintas reformulaciones programáticas.

Experiencia virtuosa 2: **Formación en el puesto del trabajo: Aprendizices**

El Programa Aprendizices corresponde a una modalidad de formación dual, en donde un sujeto vive experiencias de aprendizajes tanto al interior de la empresa como fuera de esta.

En el caso de esta experiencia, el desarrollo de la formación al interior de la empresa cuenta con un maestro guía conocedor del oficio en que se capacitará al aprendiz y con experiencia de trabajo en la empresa.

El aprendiz es formado por la empresa en aspectos teóricos y prácticos en base a un plan formativo que combina competencias básicas, técnicas y en habilidades transversales relacionadas con el desempeño del oficio del rubro de la empresa (proactividad, liderazgo, trabajo en equipo, etc.). Lo anterior puede realizarse a través de un organismo técnico ejecutor de capacitación (OTEC) o vía relatoría ofrecidas por trabajadores de la empresa.

En esta modalidad los aprendices cuentan con contratos de aprendizaje, los que tienen una duración mínima de seis meses y máxima de dos años. El programa ofrece como beneficios el 50% del Ingreso Mínimo Mensual por un período máximo de 12 meses y un bono de 400 mil pesos por la formación del aprendiz fuera de este, en la modalidad de relatoría interna o a través de un OTEC.

En el caso de la experiencia descrita destaca, desde el punto de vista de los aprendizajes, su interés por poner a los participantes de la experiencia de capacitación en una situación de formación real de trabajo, la extensión de la experiencia, las posibilidades concretas de empleabilidad que genera y los beneficios que aporta a las empresas vía el contrato de capacitación y el involucramiento de sus trabajadores como maestros guías.

Durante 2014, el programa contó con una cobertura de 3.567 personas.

Experiencia virtuosa 3: **Escuela Social del RETAIL (ESR)**

Iniciada en Chile durante 2013 y con continuidad de la experiencia en 2014, el Programa Escuela Social del Retail (ESR), recoge y adapta una experiencia de formación para el trabajo de carácter integral iniciada en Brasil con jóvenes estudiantes de enseñanza secundaria. Ofrece un proceso formativo que articula aprendizaje para la ciudadanía y el trabajo, conecta posibilidades concretas de inserción laboral con la capacitación e innova en la metodología educativa –enfazando la importancia de la construcción de un proyecto de vida y laboral-, en la participación activa de los jóvenes y en la vinculación entre actores públicos y privados.

La responsabilidad de la ejecución de esta experiencia corresponde a una alianza entre la Fundación Internacional de la Juventud (IYF), la Fundación Walmart y ACENTO (Formamos para el Trabajo).

Su propósito es fomentar la inserción social y económica de jóvenes de escuelas públicas que no tienen fácil acceso a oportunidades de calificación para su ingreso al mundo del trabajo moderno, mejorando las condiciones generales de la vida personal, familiar, comunitaria y profesional de los participantes e influyendo indirectamente en la vida de sus familias, comunidades y regiones.

Desde el punto de vista de sus contenidos, combina el desarrollo de competencias técnicas y transversales y destaca su esfuerzo por integrar la formación para el trabajo en alianza con la empresa y enfatizar la relación trabajo y ciudadanía.

Aun cuando corresponde a una experiencia *boutique*¹⁷, destacan tres aspectos: a) se plantea a los jóvenes participantes como autores, actores e interlocutores a lo largo del proceso formativo; b) se articula a partir de una alianza público–privada que compromete pasantías en la empresa durante el proceso formativo y la práctica laboral de la totalidad de participantes; y c) el diseño del programa supone la articulación previa al inicio de la capacitación de compromisos concretos de práctica e inserción laboral con empresas del sector de las especialidades de la capacitación.

17 En 2013, capacitó 60 jóvenes, 88 en 2014, y actualmente busca escalar la experiencia a través de +Capaz.

4. EL PROGRAMA +CAPAZ

En estado de pilotaje durante el año 2014, el Programa +Capaz se perfila como una de las acciones de capacitación orientada a jóvenes (y mujeres adultas) en situación de vulnerabilidad, de mayor envergadura de los últimos años en Chile.

Recoge las recomendaciones de las experiencias realizadas a la fecha en el ámbito y se plantea como un proceso de formación para el trabajo de carácter integral, con diversos componentes de apoyo, con acciones de intermediación laboral concretas y con posibilidades de conectar la capacitación en un oficio con la continuidad de estudios en la educación superior técnico profesional.

Su objetivo es apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de población vulnerable, jóvenes y mujeres, a través de una capacitación laboral que les permita el aprendizaje adecuado de un oficio para su inserción en puestos de trabajo de calidad.

Sus desafíos de cobertura son importantes: 300.000 mujeres de 30 a 60 años, quintil de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral; y 150.000 jóvenes de 19 a 29 años, que no estudian, quintil de ingresos I, II y III, con nula o escasa participación laboral, con un cupo especial para jóvenes con discapacidad.

Se trata de una cobertura prevista a alcanzar en el período 2014–2018, la que se detalla en el siguiente cuadro:

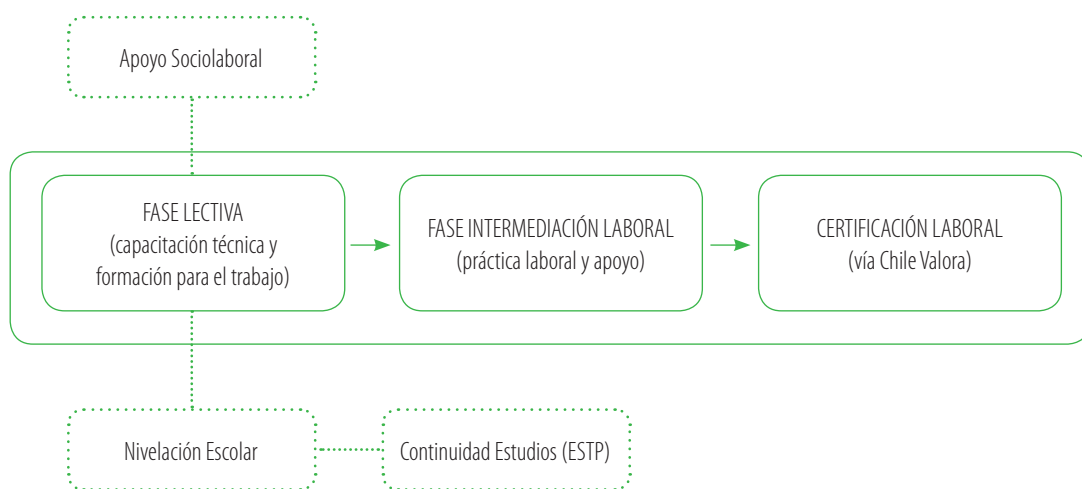
AÑO	PARTICIPANTES		
	MUJERES	JÓVENES	TOTAL
2014	20.000	10.000	30.000
2015	50.000	25.000	75.000
2016	80.000	40.000	120.000
2017	100.000	45.000	145.000
2018	50.000	30.000	80.000
TOTAL (2014-2018)	300.000	150.000	450.000

* Según antecedentes de difusión pública del programa.

Es particularmente interesante, para la experiencia chilena, la ampliación y diversidad de oferentes de capacitación que el programa considera, porque, a los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) se suman los Liceos de Enseñanza Media Técnico Profesional, Centros de Formación Técnica (CFT), Institutos Profesionales (IP) y universidades.

El diseño del programa considera un conjunto de componentes que buscan ofrecer una experiencia de formación para el trabajo de carácter integral: Capacitación en oficios; Práctica e inserción laboral; Apoyo y orientación sociolaboral; Nivelación de estudios; Continuidad de estudios técnicos superiores en un CFT o IP (para un porcentaje de la población); y Certificación de competencias laborales.

Una gráfica posible de la operación del programa es la siguiente:



*Diseño propio a partir de información web institucional y difusión pública del programa.

Durante 2014 se ha llevado adelante el pilotaje de esta experiencia y a la fecha el programa ha convocado a los ejecutores interesados a participar de su fase regular.

Algunos aspectos posibles de derivar de la experiencia realizada en 2014 son los siguientes:

- La ampliación y diversidad de oferentes abrirá oportunidades y nuevos desafíos a las acciones de capacitación que se vienen realizando a la fecha. Es posible prever que la ampliación de proveedores garantizará contar con oferentes en las distintas regiones del país y, por otro lado, también su mayor diversidad supondrá importantes desafíos de aseguramiento de calidad de la capacitación.
- Los Liceos EMTP abren un horizonte auspicioso para acercar la oferta de formación en oficios a la comunidad, particularmente a los jóvenes y las mujeres de sectores populares. Este es un aspecto que pareciera requerir –más allá de la oportunidad que representa en el sentido de usar infraestructura disponible– seguimiento y apoyo que garanticen el éxito de la innovación.
- El diseño del programa ofrece una oportunidad concreta de avanzar en una arquitectura de formación que va desde la formación en oficios hasta la formación superior técnico profesional, y permite salidas alternativas y la articulación de la experiencia con CFT, IP y universidades.
- Complementariamente, ofrece importantes espacios de cooperación con otros actores institucionales tanto públicos y privados como de las organizaciones de trabajadores.

- Una experiencia de esta envergadura ofrece la oportunidad de incorporación y escalamiento de contenidos relevantes relativos a la formación para el trabajo y de las ideas que se encuentran a la base de la iniciativa en el programa de gobierno: trabajo decente, diálogo social y protección social.
- El diseño del programa recoge lecciones y aprendizajes anteriores y avanza en una oferta de formación para el trabajo de carácter integral, según se observa en la incorporación de componentes como el apoyo sociolaboral, la nivelación de estudios, la certificación de componentes y la muy relevante posibilidad de continuidad de estudios superiores que ofrece a un porcentaje de sus participantes.

Con todo, hay aspectos que parecieran requerir de un seguimiento atento y permanente en la operación en régimen del programa, consideremos los siguientes:

- El volumen de la cobertura comprometida es significativo para los estándares nacionales. Garantizar su cumplimiento supondrá contar con dispositivos administrativos y de gestión adecuadamente afinados que permitan una operación clara y ágil.
- Se requerirá un esfuerzo creciente del servicio a cargo de la ejecución del programa que ofrezca –dada la diversidad de proveedores de capacitación- orientación en el desarrollo de estrategias de acompañamiento formativo y metodológico. Algunos ámbitos en los cuales debiera avanzarse son el desarrollo de: a) plataformas educativas electrónicas (comunidad educativa); b) talleres de formación de formadores; c) orientaciones específicas en el caso de población en situación de discapacidad; y d) material de apoyo educativo ad hoc (manuales y otros); entre otros tantos.
- Lo anterior es una dimensión que adquiere importancia especial en el caso de la población en situación de discapacidad, que forma parte de la población a atender por el programa y que, muy probablemente, es donde se cuente con menor experiencia de trabajo, particularmente en el caso de coberturas amplias.
- El diseño del programa, su integralidad y componentes, ofrecen una densa oferta formativa; con todo, la diversidad de componentes requerirá de seguimiento y monitoreo que permitan su operación de manera fluida.
- Dado que el programa implica importantes compromisos en materia de intermediación laboral –ya sea que se trate de práctica o colocación– requerirá revisar de forma realista la experiencia y resultados recientes en este ámbito, a fin de fortalecer las iniciativas exitosas¹⁸, innovar en aquellas prácticas que lo requieran y fortalecer la construcción de redes con empresas.

Dado su carácter estratégico y el hecho de ser la política pública de capacitación donde se ha puesto el acento para el periodo 2014–2018, el programa +Capaz, que inicia su fase de operación en régimen en 2015, ofrece un espacio de seguimiento de gran interés, a lo menos por las siguientes razones: i) recoge

18 Teniendo siempre presente que la ampliación de coberturas suele desdibujar los resultados que en experiencias controladas operan óptimamente.

aprendizajes anteriores y los incorpora en su diseño; ii) la envergadura de la cobertura comprometida; y iii) los importantes desafíos que deberá enfrentar en materias intermediación y colocación laboral.

5. COMENTARIOS FINALES A MODO DE SÍNTESIS

Chile cuenta con una historia importante de aprendizajes en el ámbito de la preparación para el trabajo de población en situación de vulnerabilidad. Mucha de esa experiencia recoge el trabajo realizado con jóvenes. Se trata de una historia de avances y retrocesos, que en los últimos años se ha interesado muy intensamente en la sistematización de lo realizado.

Los diagnósticos tienden a coincidir en una apreciación crítica del sistema de capacitación para el trabajo, de las estrategias de intermediación laboral y, también, de la situación de la educación técnico profesional, con independencia de la creciente matrícula que esta última ha ido experimentando y del carácter estratégico que tanto la formación para el trabajo como la ETP tienen en la superación de las condiciones de pobreza y en la manera de enfrentar el ritmo del cambio económico, social y tecnológico, y la continua exigencia de adaptación política e institucional para responder a las nuevas necesidades y para aprovechar las oportunidades que se abren en una economía mundial en proceso de integración acelerada.

A continuación se ofrecen, con pretensiones de síntesis, los siguientes comentarios:

Sobre la transición escuela – trabajo:

- I. La transición de un joven de la escuela al trabajo está signada, entre otras cuestiones, por las habilidades que haya logrado desarrollar en la escuela y las condiciones del mercado laboral.
- II. No obstante, la evidencia muestra que el desempleo juvenil es más alto que el de los adultos, la tasa de participación laboral es más baja incluso entre quienes no estudian, la rotación de un empleo a otro es más frecuente, y los salarios que perciben los jóvenes son inferiores a los de los adultos¹⁹.

Sobre la Educación Técnico Profesional:

- I. La formación para el trabajo y la Educación Técnico Profesional (ETP) poseen un carácter estratégico en el desarrollo económico y social de los países;
- II. Si bien el objetivo principal de la ETP es promover transiciones exitosas de los jóvenes desde el sistema educativo hacia el mundo del trabajo, en la Enseñanza Media Técnico Profesional chilena, los esfuerzos de política pública de los últimos años se han dirigido a eliminar el concepto de educación terminal asociado a este tipo de formación y a incentivar la continuidad de estudios de sus egresados.
- III. No obstante, en los dos primeros años de egreso, una fracción importante de sus egresados se inserta al mercado laboral, mientras que un porcentaje relativamente menor se matricula en una institución de educación superior.

19 Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina, Marina Bassi, Matías Busso, Sergio Urzúa y Jaime Vargas. BID, 2012.

- IV. De lo anterior se deriva que las posibilidades de mejora de la oferta de formación de jóvenes para el trabajo dependen de la articulación de un sistema que facilite el tránsito flexible y continuo por un proceso de formación de carácter permanente.
- V. Como norma general, los egresados de la EMTP no vislumbran un itinerario formativo que represente una progresión a su formación técnica inicial. Esta situación no favorece la continuidad de estudios de este grupo, que enfrenta mayores restricciones económicas y académicas para acceder a la educación superior.
- VI. Existen indicios positivos que anuncian un avance en la oferta de ETP. El proceso de creación de Centros de Formación Técnica Públicos en cada región del país marcarán un antes y un después en las posibilidades de formación para las nuevas generaciones en Chile.

Sobre aprendizajes, experiencias virtuosas y desafíos:

- I. Existe vasta experiencia en materia de formación para el trabajo, la que se ha ido incrementando y aportando a la mejora de resultados.
- II. La importancia de la pertinencia de la capacitación, la entrega de información oportuna y de calidad a los participantes, la temprana vinculación con empresas, las experiencias de formación dual y/o en el lugar de trabajo, forman parte de la acumulación de ese conocimiento.
- III. Aun cuando no existe un modelo de aprendizaje único, sino más bien una diversidad de enfoques posibles, lo que aparece como común denominador de aquellas prácticas más virtuosas, en las experiencias revisadas, es que alternan experiencias teóricas con experiencias prácticas en el puesto del trabajo.
- IV. Las iniciativas en las que se observan buenos resultados de articulación cuentan con un historia de vinculación con empresas, operan con coberturas controlables, se han especializado en ámbitos de capacitación, lo que ayuda a su vinculación con sectores productivos, y poseen equipos profesionales e infraestructura especializada.
- V. No obstante, en la experiencia general es común observar que los proveedores de capacitación tradicionales son reacios a articular la capacitación técnica con la práctica laboral, ya sea porque no es su giro de negocio, por la dificultad operativa de incorporarla, porque no cuentan con redes en el mundo de la empresa o porque los incentivos económicos asociados no les son lo suficientemente atractivos.
- VI. Este claramente será uno de los desafíos a enfrentar por el programa +Capaz, dado el volumen de su cobertura, su amplia distribución territorial y los compromisos en materia de inserción laboral que una experiencia de esta envergadura implica.
- VII. Revisar de forma realista la experiencia y resultados previos en este ámbito, a fin de fortalecer las iniciativas exitosas, innovar en aquellas prácticas que lo requieran y fortalecer la construcción de redes con empresas constituirán tareas inmediatas e impostergables a desarrollar por los responsables de +Capaz.

- VIII. Cuando los servicios de empleo y orientación profesional ponen esa información a disposición de la población joven y trabajadora, esta puede hacer elecciones más sustentadas en su educación y formación.
- IX. También tiene que ver con la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, formación, los servicios de colocación y el empleo, a fin de que la demanda de formación proveniente de todos los sectores de la sociedad sea satisfecha.

Sobre el Programa +Capaz:

- I. La instalación del Programa +Capaz recoge una parte importante de los aprendizajes realizados los últimos años y articula una oferta de capacitación especialmente diseñada para atender los requerimientos de jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- II. La consideración de nuevos proveedores de capacitación, muy particularmente el caso de los Liceos de EMTP como ejecutores de este programa, aporta en innovación, ofrece posibilidades de mejora de la calidad de la capacitación, acerca la capacitación a la comunidad y revaloriza la capacitación técnica y la educación pública.
- III. Los mayores desafíos se sitúan en la posibilidad de conectar adecuadamente la capacitación con oportunidades concretas de inserción laboral y los requerimientos del sector productivo. En este ámbito, las coordinaciones permanentes entre la sociedad civil y los actores públicos y privados constituye una de las tareas más urgentes por atender.
- IV. Si bien se observan avances significativos en la política pública, los diagnósticos disponibles muestran que una parte importante de las instituciones de capacitación laboral no cuenta con las capacidades para implementar programas de formación y capacitación para el trabajo que resguarden integralmente los contenidos, la calidad de los cursos ofrecidos y el uso de metodologías que privilegien la formación orientada a resultados verificables en el trabajo²⁰.
- V. La capacitación laboral de jóvenes requiere que los proveedores públicos y privados del servicio operen bajo un marco de calidad que sea capaz de:
 - Identificar las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos por los jóvenes para emplearse y desarrollarse en el mundo del trabajo.
 - Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de formación y capacitación laboral, alineándola con las necesidades de la demanda.
 - Reconocer los aprendizajes y capacidades adquiridas por las personas en entornos de aprendizaje formal, informal y no-formal.
 - Aportar a la evaluación de impacto de políticas de formación y capacitación.
 - Contribuir al encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo.
 - Innovar en los procesos formativos incorporando estrategias educativas adecuadas a las características de los jóvenes y buenas prácticas metodológicas educativas.

20 Veamos Más. Proyecto Amplía. Fundación Chile, 2011.

VI. Los resultados de aprendizaje esperados de la acción de capacitación de jóvenes deben orientarse en conformidad con los criterios de pertinencia, eficiencia y eficacia.

- Capacitación pertinente, es decir, basada en el enfoque de competencias, congruente con los objetivos que persigue y buscando responder a las necesidades e intereses de quienes la demandan.
- Capacitación eficiente, es decir, aquella que optimiza los recursos financieros, materiales y profesionales disponibles en la ejecución de las acciones de capacitación.
- Capacitación eficaz es aquella cuyos resultados de aprendizaje se evidencian en la adquisición y desarrollo de competencias susceptibles de ser transferidas a un puesto de trabajo.

VII. Si observamos el aprendizaje a la luz de los elementos claves que identificáramos en páginas anteriores, podríamos ofrecer, para finalizar, una matriz desde donde visualizar una oferta de capacitación inspirada en experiencias virtuosas:

ELEMENTO CLAVE	DESCRIPCIÓN	PRESENCIA		
		BAJA	MEDIA	ALTA
Ofrece desarrollo de aprendizajes básicos y/o nivelación de estudios	Dispone de componentes que promueven el desarrollo de aprendizajes básicos que permiten seguir aprendiendo.			
Cuenta con una política de alianza con actores clave	Recoge las necesidades, aportes y sugerencias de actores claves, entre ellos, representantes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.			
Ofrece desarrollo de competencias técnicas y transversales	Ofrece experiencias de aprendizaje que aportan al desarrollo de competencias de empleabilidad y ciudadanas.			
Dirige su acción a población en situación de vulnerabilidad	Facilita el acceso a la formación y el desarrollo de competencias a las personas y grupos cuyo acceso se ve obstaculizado por distintas barreras (pobreza, bajos ingresos, origen étnico, discapacidad y/o condición de migrante).			
Se articula con otras políticas públicas	Desarrollar políticas de formación para el trabajo adecuadamente articuladas con las políticas de empleo, educación, protección social y/o desarrollo productivo.			
Informa sobre el potencial desenlace y pertinencia laboral de la capacitación	Entrega información pertinente que permite valorar las competencias que se están desarrollando y las que demanda el mercado laboral.			
Ofrece experiencias formativas en situaciones de trabajo real	Facilita procesos formativos que contemplan experiencias de aprendizaje en espacios de trabajo reales vinculados a la especialidad de la capacitación (pasantía, práctica, etc.).			
Ofrece acompañamiento e información a la colocación laboral	Ofrece orientación y apoyo sociolaboral a sus usuarios permitiéndoles construir proyectos de desarrollo laboral y formativo fundados en una apreciación realista del contexto.			
Facilita la certificación de la experiencia laboral	Ofrece alternativas que facilitan la certificación laboral.			
Ofrece alternativas de continuidad de estudios	Orienta y conecta con alternativas de desarrollo de estudios técnicos superiores vinculados a la formación en oficio recibida.			

Durante el período 2014–2018 Chile desarrollará un importante desafío en el ámbito de la capacitación laboral de población vulnerable. Se trata de la capacitación de medio millón de jóvenes y mujeres.

En este tiempo, pondrá a prueba los aprendizajes realizados a la fecha en el ámbito de la capacitación y su capacidad para vincularlos con las urgencias productivas del país y las necesidades de desarrollo de las personas, el diálogo social y el trabajo decente.

Deberá brindar aprendizajes de calidad, pertinentes, y mejorar e innovar en las prácticas desarrolladas a la fecha en materia de intermediación laboral. Los conocimientos acumulados en la experiencia nacional como internación contribuirán al cumplimiento de las metas que se ha comprometido.

Deberá entender que aprendizajes significativos son los que mejor articulan el desarrollo de competencias para el trabajo con competencias ciudadanas. Pero será, sobre todo, su capacidad para dialogar, desarrollar y fortalecer las redes con los distintos actores del mundo del trabajo y las vocaciones productivas de sus regiones lo que le garantizará resultados útiles y duraderos.

6. DOCUMENTOS Y ESTUDIOS DE REFERENCIA

Banco Mundial-CIEP (2007). La Enseñanza Superior Profesional Corta, Hachette Educación, París.

Base de Datos global de Políticas de Empleo Juvenil (YouthPol) <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang--es/index.htm>

Bases para una Política de Formación Técnico Profesional en Chile. Informe Ejecutivo. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile <http://www.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201204241130130.DiagnOsticoEducaciOnTPCentrodeEstudiosMINEDUC.pdf>

Bases para una Política de Formación Profesional en Chile. Informe Ejecutivo. Comisión Externa-MINEDUC, 2009.

Bassi, Marina; Matías Busso; Sergio Urzúa; Jaime Vargas (2012). Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36723125>

Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (2009). Evaluación de Procesos y Resultados de la Enseñanza Media Técnico-profesional Modalidad Dual. Universidad Alberto Hurtado.

Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (2008). La Enseñanza Media Técnico-profesional en Chile: Orientaciones actuales desde la perspectiva de sus actores. Universidad Alberto Hurtado.

Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Informe final http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp_cl_pobreza_InformeFinal_211011_doc2.pdf

Chile de todos. Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018 <http://www.gob.cl/>

Decreto 452/2013. Establece bases curriculares para la Educación Media formación diferenciada Técnico Profesional. http://www.curriculumenlineamineduc.cl/605/articles-30013_recurso_04.pdf

Estrategia Bicentenario. Más y Mejores Técnicos para Chile. MINEDUC-Chile Califica, 2006.

Estrategia Nacional de Innovación. Lineamientos (2006), Volumen I (2007), Volumen II (2008). Consejo Nacional para la Competitividad. Gobierno de Chile.

Evaluación de Impacto del Programa Nacional de Becas de SENCE, GEO Consultores, DIPRES 2008.

Hacia un Chile más Justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social. Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, 2008.

ILO. EMP/SKILLS. Overview in apprenticeship systems and issues. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf

ILO. EMP/SKILLS. Key elements of quality apprenticeship. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_218209/lang--en/index.htm

ILO. Resource guide on youth employment. <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/youth.htm>

Informe dirigido al diseño de un Sistema de Financiamiento para la Educación y Capacitación Permanente: Itinerarios de Formación Técnica y Pasarelas (RAP), Departamento Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, 2009.

Learning for Job. OECD Review of Vocational Education and Training, 2009.

Ley General de Educación n° 20370, 2009.

Ley 19518. Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo http://aplicaciones.sence.cl/FPTBCMO/web/Documentacion/Ley19.518_LeySence.pdf

Los Desafíos de la Educación Superior Chilena. Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Educación Superior, marzo de 2008.

OECD-Banco Mundial (2009). La Educación Superior en Chile.

OIT (2013). Informe de Trabajo Decente y Juventud en América Latina y El Caribe: Políticas para la acción. Lima, diciembre. http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_235577/lang--es/index.htm

OIT, Programa de empleo juvenil: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/lang--es/index.htm>

OIT, Resolución 2012: La crisis del empleo juvenil. Un llamado a la acción. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang--es/index.htm

OIT. Plataforma estadística de indicadores del mercado laboral juvenil en América Latina: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_235763/lang--es/index.htm

OIT (2011). Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Estrategia de formación del G20. Ginebra, disponible en: http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/mwdf/mde1/~edisp/fm11g_015814.pdf

Plataforma global de competencias para el empleo. <http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/index.htm>

Plataforma del Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) <http://www.oitcinterfor.org/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-Chile. Área de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad. Presente y futuro de la política de capacitación en Chile. Marzo de 2014. http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/pobreza/undp_cl_pobreza_politica_capacitacion_2014.pdf

Sevilla, María Paola (2012). Educación Técnica Profesional en Chile. Antecedentes y claves de diagnóstico. Centro de Estudios. División de Planificación y Presupuesto. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile. Disponible en: <http://www.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201204241130130.DiagnOsticoEducaciOnTPCentrodEstudiosMINEDUC.pdf>

Sevilla, María Paola y Leslie Miranda (2009). Estudio de Seguimiento a Egresados de la Enseñanza Media Técnico-profesional. Sectores de Administración y Comercio, Metalmecánica, Minería y Agropecuario; Universidad de Chile.

World Bank (2008). Linking Education Policy to Labor Market Outcomes. Washington DC.

3

Investigación y divulgación de experiencias y lecciones en materia de aprendizaje de calidad y preparación de los jóvenes para el trabajo en Colombia

Ligia Yolima Carrero Monroy*

Contenidos:

Introducción. 1. Marco jurídico del aprendizaje en Colombia. 2. Otras leyes con influencia en el aprendizaje y la transición de la educación al trabajo. 3. Estructura y funcionamiento del aprendizaje y de los demás dispositivos de transición de la educación al mundo del trabajo. 4. Funcionamiento de los demás dispositivos de política pública vinculados a la transición de la educación al trabajo. 5. Experiencias innovadoras. 6. Conclusiones y valoraciones. 7. Bibliografía

* Ligia Yolima Carrero Monroy es Abogada de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Especialista en Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. Candidata a Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia. Asesora en temas laborales y de seguridad social de entidades públicas y privadas.

INTRODUCCIÓN

El ser humano, a lo largo de su vida, está adquiriendo conocimiento, ya sea por la transferencia del conocimiento de otros o por la propia experiencia. Con el paso del tiempo, se alcanza una etapa definitiva en la existencia de las personas, una que les permite definir su rol en la sociedad. Se trata del momento de la transición entre la escuela y el trabajo. Es el momento en que el mundo del trabajo deja de ser netamente teórico y se convierte en realidad. Lastimosamente, las cifras de empleo juvenil no son alentadoras. En la actualidad, hay 74,5 millones de jóvenes desempleados a nivel mundial y alrededor de 228 millones de jóvenes trabajadores pobres. Uno de cada tres jóvenes que buscan empleo se encuentran desempleados hace más de seis meses, los jóvenes con niveles de educación superior aceptan cada vez más empleos para los cuales están sobrecalificados y cuatro de cada 10 jóvenes trabajadores en la Unión Europea, trabajan con contratos temporales. La economía deberá crear 600 millones de empleos productivos durante la próxima década. La situación actual de los jóvenes es peor hoy que hace 20 años (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Dado este contexto, la formación para la empleabilidad de los jóvenes se encuentra en la agenda mundial. En el ámbito internacional, desde la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, se ha mostrado preocupación por el empleo juvenil, especialmente en la 101ª reunión de 2012, donde adoptaron las conclusiones sobre la crisis del empleo juvenil, que complementan las conclusiones relativas al empleo de los jóvenes adoptadas por la Conferencia en 2005 (Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, 2012). En este documento, la Conferencia reitera que desde la Resolución, adoptada en 2005, se reconocía la importancia de la educación, la formación y las competencias laborales para aumentar la empleabilidad y facilitar la evolución al trabajo decente, y resalta: “La educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo”. Como causantes de las deficiencias en materia de empleo juvenil, el mismo documento antes señalado consagra que se identificó que hay 130 millones de jóvenes que carecen de capacidades básicas de lectura, escritura y aritmética, que hay desempleo de diplomados universitarios y que hay una transición lenta e incierta de la escuela al trabajo debido a la falta de experiencia.

En Colombia, los resultados de mercado laboral juvenil dictan que para el trimestre móvil agosto-octubre de 2014, la población entre 14 y 28 años representó 32,6% de la población en edad de trabajar, su tasa global de participación fue 59,2%, la tasa de ocupación se ubicó en 50,5% y la tasa de desempleo fue 14,7% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, 2014)²¹.

El proceso de transición entre la escuela y el trabajo, como puerta de entrada al mercado laboral, es de suma importancia. Por lo mismo, en el presente documento se realiza un acercamiento al marco jurídico colombiano relativo al proceso de aprendizaje y a su empalme con el mercado del trabajo.

21 Esta investigación trimestral proporciona información sobre los indicadores y comportamiento del mercado laboral de los jóvenes de 14 a 28 años, cubriendo las 13 principales ciudades del país. La Ley 1.622 de 2013 establece que se entiende por joven la persona entre 14 y 28 años de edad, criterio que adopta el DANE en sus cifras.

1. MARCO JURÍDICO DEL APRENDIZAJE EN COLOMBIA

La comunidad entre la educación, el trabajo y el sector productivo, como medio para alcanzar cohesión social y económica, vida digna, y desarrollo personal y social, es reconocida en Colombia desde la norma superior. Y desde allí, las demás disposiciones legales siguen este mandato y establecen la regulación de la educación, el trabajo y el aporte del sector productivo al proceso de conexión entre las mismas.

El aprendizaje y el trabajo en la Constitución Política de 1991

En el preámbulo, se dispone como finalidad de la Asamblea Nacional Constituyente como representante del pueblo de Colombia “asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Así, en la arquitectura constitucional colombiana de 1991, el trabajo y la educación, ambos derechos fundamentales²², se encuentran en los artículos 25 y 67, respectivamente.

El artículo 25 dispone: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Por otra parte, la educación se encuentra consagrada en el artículo 67 y establece lo siguiente:

“Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y

22 Si bien el derecho a la educación no se encuentra ubicado en el capítulo de los derechos fundamentales, desde sus primeras providencias, la Corte Constitucional (autoridad encargada de proteger e interpretar la Constitución) lo ha calificado como tal. Algunos ejemplos son las sentencias T-002 de 1992, T-1677/00, T-016 de 2007 y T-396 de 2004.

física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley”.

La expedición de la Constitución Política de 1991 implicó el establecimiento de un nuevo paradigma en el sistema educativo colombiano. Se dispuso a la educación con un doble papel: el de derecho y el de servicio público con función social. También se delimitaron de manera expresa los fines de la educación, las responsabilidades del Estado, la sociedad y la familia, su obligatoriedad, los alcances de la gratuidad, la concurrencia de la nación y las entidades territoriales en su dirección, financiación y administración. Acatando la norma mencionada, son expedidas las leyes 30 de 1992 o Ley de Educación Superior, 115 de 1994 o Ley General de Educación y Ley 119 de 1994, por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Son estos los puntos cardinales del servicio educativo colombiano y a continuación se procede a realizar su estudio jurídico.

En tanto, los artículos 53 y 54 de la misma Constitución refieren que es una garantía de los trabajadores la capacitación y el adiestramiento. Resalta el segundo de los artículos, que dispone que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran y que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

De tal manera que, en Colombia, el proceso de aprendizaje y su conexión con el trabajo y el sector productivo se encuentra reconocido en la norma superior y su garantía está en la cabeza del Estado y los empleadores. Existe un primer escenario de la formación en Colombia que está a cargo del Estado y la familia, que es la educación anterior a la universitaria; por otra parte, se encuentra la formación continua, que deben recibir los trabajadores y que está a cargo de los empleadores. Este derecho de la educación va de la mano con el derecho del trabajo, pues es obligación del Estado brindar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar.

Los componentes constitucionales señalados disponen las bases esenciales que sustentan la estructura del régimen legal del servicio público de educación en Colombia y de su conexión con el trabajo y el sector productivo. Ello será analizado a continuación.

El aprendizaje y el trabajo. Leyes

Colombia cuenta con una particular estructura de su sistema educativo. La Ley 115 de 1994, o Ley General de Educación, establece tres columnas que erigen el sistema, que son:

- Educación Formal
- Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano²³
- Educación Informal

23 Originalmente denominada Educación No Formal, fue reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.341 del 26 de julio de 2006.

Pero, de acuerdo a la Ley 119 de 1994, también cuenta con otro tipo de formación, que es la Formación Profesional Integral, impartida por el SENA.

Es así que, a nivel legal, existe un cúmulo importante de normas que se encargan de regular la educación en Colombia, dentro de las cuales pueden destacarse las siguientes:

1. Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de educación superior

La concepción que la ley mencionada le da a la educación superior es la de un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional²⁴. Consecuentemente, dentro de los objetivos de la educación superior se encuentra el de profundizar en la formación integral de los colombianos, con calidad, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país. Esta formación es impartida en dos niveles, el de pregrado y postgrado.

Los programas de pregrado, dice el artículo 9 de la Ley 30, preparan a la persona para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía.

Los de postgrado tienen alcances diferentes. Las especializaciones son aquellas que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias.

Por otra parte, las maestrías, doctorados y post-doctorados, tienen a la investigación como fundamento y ámbito necesarios de su actividad.

Igualmente, para el fomento, la inspección y vigilancia de la enseñanza, la Ley 30 dispone en cabeza del Presidente de la República su competencia²⁵.

2. Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación²⁶

En ella se consagran las disposiciones destinadas a regular el servicio público de educación, que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. De manera específica, en el numeral 11 del artículo 5, cuando se refiere a los fines de la educación, señala como uno de ellos a la formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.

En su artículo 10 y subsiguientes, la norma aborda la estructura del Servicio Educativo, que se encuentra constituido por dos ejes fundamentales, la Educación Formal y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano²⁷.

²⁴ Artículo 1.

²⁵ Así lo señalan los artículos 31 y subsiguientes de la Ley 30 de 1992.

²⁶ Esta Ley ha sido modificada por las Leyes 1.651 de 2013, 1.650 de 2013, 1.546 de 2012, 1.503 de 2011, 1.297 de 2009, 1.064 de 2006, 1.029 de 2006 y 1.013 de 2006.

²⁷ Antes referida como Educación No Formal, pero por virtud de la Ley 1.064 de 2006 se modifica.

La Educación Formal

Dicta el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, que la Educación Formal es “aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos”. Su objetivo es el de “desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente”.

Igualmente, la Educación Formal se clasifica en cuatro niveles:

- **Preescolar:** Con mínimo de un grado obligatorio
- **Educación Básica:** Con dos grados desarrollados en dos ciclos:
 - Educación básica primaria: De cinco grados
 - Educación básica secundaria: De cuatro grados
- **Educación Media:** Con dos grados
- **Educación Superior:** Con dos niveles:
 - Pregrado:
 - Profesional
 - Técnico Profesional
 - Tecnológico
 - Postgrado:
 - Especialización
 - Maestría
 - Doctorado

A su vez, cada uno de estos niveles se encuentra regulado de manera específica, como se explica en seguida.

Educación Preescolar

Este tipo de educación es la que se ofrece al niño para su desarrollo integral en los aspectos biológico, cognoscitivo, sicomotriz, socio-afectivo y espiritual, a través de experiencias de socialización pedagógicas y recreativas, dicta el artículo 15 de la Ley 115 de 1994.

Los objetivos de aprendizaje en esta etapa, según el artículo 16 de la Ley 115 de 1994, comprenden:

- a) El conocimiento del propio cuerpo y de sus posibilidades de acción, así como la adquisición de su identidad y autonomía
- b) El crecimiento armónico y equilibrado del niño, de tal manera que facilite la motricidad, el aprestamiento y la motivación para la lecto-escritura y para las soluciones de problemas que impliquen relaciones y operaciones matemáticas

- c) El desarrollo de la creatividad, las habilidades y destrezas propias de la edad, como también de su capacidad de aprendizaje
- d) La ubicación espacio-temporal y el ejercicio de la memoria
- e) El desarrollo de la capacidad para adquirir formas de expresión, relación y comunicación y para establecer relaciones de reciprocidad y participación, de acuerdo con normas de respeto, solidaridad y convivencia
- f) La participación en actividades lúdicas con otros niños y adultos
- g) El estímulo a la curiosidad para observar y explorar el medio natural, familiar y social
- h) El reconocimiento de su dimensión espiritual para fundamentar criterios de comportamiento
- i) La vinculación de la familia y la comunidad al proceso educativo para mejorar la calidad de vida de los niños en su medio
- j) La formación de hábitos de alimentación, higiene personal, aseo y orden que generen conciencia sobre el valor y la necesidad de la salud
- k) La adquisición de hábitos de observación visual, auditiva y psicomotriz para la creación de actitudes y comportamientos de prevención frente al tránsito, respeto a las normas y autoridades, y actitudes de conciencia ciudadana en materia de uso de la vía²⁸

Este nivel educativo comprende tres grados, de los cuales los dos primeros constituyen una etapa previa a la escolarización obligatoria y el tercero es el grado obligatorio, destinado a los niños menores de 6 años de edad.

De manera general, la Educación Preescolar se encuentra regida por la Ley 115 de 1994 y por:

- El Decreto 1860 de 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994 en los aspectos pedagógicos y organizativos generales. En esta norma se recalca que el Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación obligatoria de acuerdo con lo definido en la Constitución y la ley. Igualmente, y respecto de la educación inicial, dicta que los padres o quienes ejerzan la patria potestad sobre el menor, lo educarán bajo la vigilancia e intervención directa de las autoridades competentes, en los términos del Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Decreto 2247 de 1997. Por el cual se establecen normas relativas a la prestación del servicio educativo del nivel preescolar y se dictan otras disposiciones. Dispone que la prestación de este nivel educativo tiene tres grados:
 - Pre-jardín, dirigido a educandos de 3 años de edad.
 - Jardín, dirigido a educandos de 4 años de edad.
 - Transición, dirigido a educandos de 5 años de edad y que corresponde al grado obligatorio constitucional. Por lo mismo, no se puede exigir a ningún niño haber cursado los anteriores dos niveles para iniciar el de transición.

28 Literal adicionado por el artículo 6 de la Ley 1.503 de 2011.

También señala que el servicio debe ser prestado considerando los requerimientos de salud, nutrición y protección de los niños, de tal manera que se les garantice las mejores condiciones para su desarrollo integral, de acuerdo con la legislación vigente y las directrices de los organismos competentes.

- Ley 1.098 de 2006. Código de Infancia y Adolescencia. Este código tiene por finalidad garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión, con el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna. En su artículo 28 dicta que los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Esta será obligatoria por parte del Estado en un año de preescolar y nueve de educación básica. Adicionalmente, dice que la educación será gratuita en las instituciones estatales de acuerdo con los términos establecidos en la Constitución Política y que incurrirán en multa de hasta 20 salarios mínimos quienes se abstengan de recibir a un niño en los establecimientos públicos de educación.

Educación Básica

La Educación Básica en Colombia consta de nueve grados divididos en dos ciclos. La educación básica primaria consta de cinco grados y la educación básica secundaria de cuatro grados que se estructuran en torno a un currículo común, conformado por las áreas fundamentales del conocimiento y de la actividad humana y busca:

- a) Propiciar una formación general mediante el acceso, de manera crítica y creativa, al conocimiento científico, tecnológico, artístico y humanístico y de sus relaciones con la vida social y con la naturaleza, de manera tal que prepare al educando para los niveles superiores del proceso educativo y para su vinculación con la sociedad y el trabajo.
- b) Desarrollar las habilidades comunicativas para leer, comprender, escribir, escuchar, hablar y expresarse correctamente.
- c) Ampliar y profundizar en el razonamiento lógico y analítico para la interpretación y solución de los problemas de la ciencia, la tecnología y de la vida cotidiana.
- d) Propiciar el conocimiento y comprensión de la realidad nacional para consolidar los valores propios de la nacionalidad colombiana tales como la solidaridad, la tolerancia, la democracia, la justicia, la convivencia social, la cooperación y la ayuda mutua.
- e) Fomentar el interés y el desarrollo de actitudes hacia la práctica investigativa.
- f) Propiciar la formación social, ética, moral y demás valores del desarrollo humano.
- g) Desarrollar las habilidades comunicativas para leer, comprender, escribir, escuchar, hablar y expresarse correctamente en una lengua extranjera.

Para el logro de los objetivos de la educación básica, el artículo 23 de la Ley 115 de 1994 estableció las áreas obligatorias y fundamentales del conocimiento y de la formación que necesariamente se ofrecen

de acuerdo con el currículo y el proyecto educativo institucional, que comprenderán un mínimo del 80% del plan de estudios y son:

1. Ciencias naturales y educación ambiental
2. Ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia
3. Educación artística y cultural
4. Educación ética y en valores humanos
5. Educación física, recreación y deportes
6. Educación religiosa
7. Humanidades, lengua castellana e idiomas extranjeros
8. Matemáticas
9. Tecnología e informática

En conclusión, la educación básica se encuentra regulada por la Ley 115 de 1994 y por la siguiente normatividad general:

- Ley 1.651 de 2013. Ley de bilingüismo.
- Ley 1.620 de 2013. Crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
- Decreto 1.965 de 2013. Reglamenta la Ley 1.620 de 2013, que crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar.
- Decreto 4.807 del 20 de diciembre de 2011. Establece las condiciones de aplicación de la gratuidad educativa para los estudiantes de educación preescolar, primaria, secundaria y media de las instituciones educativas estatales y se dictan otras disposiciones para su implementación.
- Decreto 2.715 del 21 de julio de 2009. Reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1.278 de 2002 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1.290 de 2009. Reglamenta la evaluación del aprendizaje y promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media.
- Decreto 366 de 2009. Reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales, en el marco de la educación inclusiva.
- Decreto 4.500 de 2006. Establece normas sobre la educación religiosa en los establecimientos oficiales y privados de educación preescolar, básica y media de acuerdo con la Ley 115 de 1994 y la Ley 133 de 1994.

- Decreto 1.286 de 2005. Establece normas sobre la participación de los padres de familia en el mejoramiento de los procesos educativos de los establecimientos oficiales y privados, y se adoptan otras disposiciones.
- Decreto 1.283 de 2002. Organiza un Sistema de Inspección y Vigilancia para la educación preescolar, básica y media.
- Decreto 808 de 2002. Establece el crédito académico como mecanismo de evaluación de calidad, transferencia estudiantil y cooperación interinstitucional.
- Decreto 230 de 2002. Dicta normas en materia de currículo, evaluación y promoción de los educandos y evaluación institucional.
- Decreto 1.860 de 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

Educación Media

Como lo consagra la Ley 115 de 1994, este nivel educativo comprende dos grados, el 10º y el 11º, y tiene como finalidad la comprensión de las ideas y los valores universales y la preparación para el ingreso del educando a la educación superior y al trabajo, es por ello que tiene el carácter de académica o técnica. Para el logro de los objetivos de la educación media académica son obligatorias y fundamentales las mismas áreas de la educación básica pero en un nivel más avanzado, además de las ciencias económicas, políticas y la filosofía.

Por otra parte, la educación media técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior. Busca la formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte y las demás que requiera el sector productivo y de servicios; dicha oferta debe corresponder a las necesidades regionales. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia.

A su término, y en ambas modalidades, se obtiene el título de bachiller que habilita al educando para ingresar a la educación superior en cualquiera de sus niveles y carreras.

A manera de conclusión, vale mencionar que este tipo de educación se encuentra regulada por la siguiente normatividad, que parte de las disposiciones constitucionales y la Ley 115 de 1994:

- Decreto 1.860 de 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 115 de 1994, en los aspectos pedagógicos y organizativos generales.
- Resolución 4.210 de 1996. Por la cual se establecen reglas generales para la organización y el funcionamiento del servicio social estudiantil obligatorio.

Educación Superior

La Educación Superior en Colombia se encuentra regulada de manera general por la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior” y es definida como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional²⁹.

En tal contexto, se encuentra dividida en varios niveles generales, de la siguiente manera:

- Pregrado
 - Nivel Técnico Profesional (relativo a programas técnico profesionales)
 - Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
 - Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios)
- Postgrado
 - Especializaciones
 - Maestrías
 - Doctorados

Las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 replican los principios constitucionales sobre el derecho a la educación; las condiciones de calidad que debe tener la educación se establecen mediante el Decreto 2.566 de 2003 y la Ley 1.188 de 2008. El primero de ellos reglamentó las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, pero fue derogado por la Ley 1.188 de 2008 que estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, con el objetivo de que las instituciones de educación superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deban demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional. A toda la normativa descrita se suma la Ley 749 de 2002, que organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, entre otras disposiciones.

Igualmente, las siguientes son algunas disposiciones que rigen la educación superior en Colombia:

- Decreto 1.930 de 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una comisión intersectorial para su implementación.
- Decreto 4.904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 367 de 2009. Por el cual se fija plazo para presentar solicitud de registro de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano que actualmente ofrecen las instituciones formadoras.
- Decreto 2.888 de 2007. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes

29 República de Colombia. Ley 30 de 1992. Artículo 1.

denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 3.870 de 2006. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de idiomas y se establecen las condiciones mínimas de calidad.
- Decreto 2.020 del 16 de junio de 2006. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.
- Decreto 1.001 de 2006. Por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 3.861 de 2005. Por el cual se reglamenta el Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en electricidad, electromecánica, electrónica y afines.
- Decreto 2.566 de 2003. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1.665 de 2002. Por el cual se establecen los estándares de calidad de los programas de especializaciones médicas y quirúrgicas en Medicina.
- Decreto 1.527 de 2002. Por el cual se establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en Psicología.
- Decreto 938 de 2002. Por el cual se establecen estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en Administración.
- Decreto 937 de 2002. Por el cual se establecen estándares de calidad en programas profesionales de pregrado de Comunicación e Información.
- Decreto 936 de 2002. Por el cual se establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en Arquitectura.
- Decreto 2.802 de 2001. Por el cual se reglamentan estándares de calidad para programas profesionales de pregrado en Derecho.
- Decreto 2.233 de 2001. Por el cual se reglamentan los exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior, de los estudiantes de pregrado de Ingeniería Mecánica.
- Decreto 1.716 de 2001. Por el cual se reglamentan los exámenes de Estado de Calidad de la Educación Superior, de los estudiantes de pregrado de Medicina.
- Decreto 0917 de 2001. Por el cual se establecen los estándares de calidad en programas académicos de pregrado en Ciencias de la Salud.
- Decreto 0916 de 2001. Por el cual se unifican los requisitos y procedimientos para los programas de Doctorado y Maestría.
- Decreto 0792 de 2001. Por el cual se establecen estándares de calidad en programas académicos de pregrado en Ingeniería.

- Decreto 0272 de 1998. Por el cual se establecen los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos de pregrado y postgrado en Educación ofrecidos por las universidades y por las instituciones universitarias y se establece la nomenclatura de los títulos.
- Decreto 3.076 de 1997. Por el cual se establecen los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos de pregrado y posgrado en educación ofrecidos por las universidades y por las instituciones universitarias, se establece la nomenclatura de los títulos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1.873 de 1996. Por el cual se reglamenta la Ley 51 de 1986 y se dictan normas de ética profesional para los ingenieros electricistas, mecánicos y de profesiones afines.
- Decreto 1.795 de 1996. Por el cual se dictan disposiciones sobre los Programas de Especialización y Maestría Médico Quirúrgicas.
- Decreto 1.475 de 1996. Por el cual se modifican y adicionan los Decretos 836 de 1994, sobre creación y funcionamiento de programas de maestría.
- Decreto 2.791 de 1994, por el cual se crea la Comisión Nacional de Doctorados y se fijan otras disposiciones.
- Decreto 350 de 1996. Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la transformación del carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas.
- Decreto 114 de 1996. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal.
- Decreto 97 de 1996. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 6 de 1991, sobre la especialidad médica de Anestesiología
- Decreto 1.801 de 1995. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Geógrafo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 0264 de 1995. Por el cual se reglamenta la Ley 157 de 1994 sobre el ejercicio de la profesión de Diseño Industrial.
- Decreto 2.790 de 1994. Por el cual se dictan normas para la inspección y vigilancia de los programas académicos de pregrado de educación superior.
- Decreto 2.790 de 1994. Por el cual se dictan normas para la inspección y vigilancia de los programas académicos de pregrado de educación superior.
- Decreto 1.902 de 1994. Por el cual se reglamentan los artículos 39 y 190 de la Ley 115 de 1994 sobre Subsidio Familiar para Educación no Formal y Programas de Educación Básica y Media de las Cajas de Compensación Familiar.
- Decreto 836 de 1994. Por el cual se establecen los procedimientos para la creación y funcionamiento de programas de maestrías.
- Decreto 1.212 de 1993. Por el cual se establecen los requisitos para el reconocimiento como universidad de una institución universitaria o escuela tecnológica.

- Decreto 380 de 1993. Por el cual se reglamenta la ley 28 de 1989, sobre el ejercicio de la profesión de la ingeniería pesquera.
- Decreto 272 de 1993. Por el cual se reglamenta la ley 05 de 1991 sobre el ejercicio de la profesión de administrador público.
- Decreto 2.435 de 1991. Por el cual se reglamenta la ley 6 de 1982, que trata de la profesión de la instrumentación técnico quirúrgica.
- Decreto 3.112 de 1990. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 64 de 1978 en lo referente a las profesiones auxiliares de la Ingeniería y de la Arquitectura.
- Ley 749 de 2002. Organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnico profesional y tecnológica.

Adicionalmente, en relación con la formación universitaria, debe tenerse presente el artículo 69 de la Constitución Política de 1991 que consagra la autonomía universitaria; este dispone que las universidades podrán establecer la organización interna de la universidad, los órganos directivos, administrativos, y estudiantiles, su forma de elección, los reglamentos y normas de funcionamiento y de gestión administrativa, donde están establecidos los derechos, deberes, sanciones y procedimientos, en fin, todo lo relacionado con la actividad académica y administrativa del ente educativo; así lo ha señalado la Corte Constitucional en sus sentencias T-850 de 2010, T-736 de 2011. Y ha sido caracterizada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional como “una garantía que permite a los entes de educación superior darse su propia normatividad, estructura y concepción ideológica, con el fin de lograr un desarrollo autónomo e independiente de la comunidad educativa, sin la injerencia del poder político”³⁰. Esta facultad constitucional resultará de gran importancia para el entendimiento de la gran diversidad que existe a nivel de la regulación de asuntos específicos de los programas de educación superior, como las prácticas laborales.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Los cambios en el sistema de cualificaciones se dan por un fenómeno central: el crecimiento y la diversificación de la industria. Anteriormente, las empresas realizaban capacitaciones internas con el objetivo de atender las nuevas exigencias planteadas por el mercado. Pero, viéndose limitadas para ofertar la capacitación requerida, como la misma Constitución de 1991 lo dispone en su artículo 54, es al Estado a quien se le encarga la responsabilidad de presentar soluciones a la falta de personal calificado para asumir las tareas que el desarrollo presenta.

El desarrollo normativo del hoy conocido Sistema Nacional de Formación para el Trabajo data del año de 1976, en el cual se expidió el Decreto 088, “por el cual se reestructura el sistema educativo y se reorganiza el Ministerio de Educación Nacional”; en el artículo 3 de tal norma se dispone que la estructura del sistema educativo comprende dos pilares: la educación formal y la educación no formal. Al segundo elemento, se le caracteriza de la siguiente manera: “es la que se imparte sin sujeción a períodos de

30 República de Colombia. Rama Jurisdiccional del Poder Público. Sentencia T-850 de 2010..

secuencia regulada. La Educación No Formal no conduce a grados ni a títulos. La Educación No Formal podrá realizarse como complemento de la Educación Formal y será fomentada por el estado³¹.

Posteriormente, se expide el Decreto 0525 de 1990, "Por el cual se reglamentan los artículos 55, 57, 59 y 60 de la Ley 24 de 1988, parcialmente los artículos 12, 13 y 18 de la Ley 29 de 1989 y se dictan otras disposiciones, se dedica el artículo 46 y subsiguientes para referirse a la administración de la educación no formal en los institutos públicos y privados." En esta norma se asignó a los gobernadores, intendentes, comisarios y Alcalde Mayor de Bogotá, las funciones de concesión, cancelación y revocatoria de licencias para iniciación de labores a los institutos públicos y privados de educación no formal³².

Es con la llegada de la Constitución de 1991 que se le da una nueva perspectiva a la educación en Colombia, y con la expedición de la Ley 115 de 1994, se le da un giro a la visión de la educación no formal³³; la norma se refiere a la misma de la siguiente manera: "Artículo 36º.- Definición de educación no formal. La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley".

Luego, se expide el Decreto 114 de 1996, "Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal".

Ya en el año 2006, se expide la Ley 1.064, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación". Es en esta normatividad cuando se cambia la denominación a la "Educación no formal", que desde ese momento y hasta la fecha, se conoce como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. La Ley 1.064 de 2006 constituye el instrumento normativo en virtud del cual se reconoce a la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como el "factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga"³⁴.

También se encuentra el Decreto 2.020 de 2006³⁵, "Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo".

Igualmente, resulta del caso señalar que el Decreto 114 de 1996 vendría a ser derogado por el Decreto 2.888 de 2007, que a su vez fue derogado por el Decreto 4.904 de 2009.

Tras todo este tránsito normativo, se encuentra que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se rige principalmente por lo establecido en la Ley 115 de 1994, la Ley 1.064 de 2006, el Decreto 4.904 de 2009 "Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones".

31 República de Colombia. Presidencia de la República. Decreto 088 de 1976. "Por el cual se reestructura el sistema educativo y se reorganiza el Ministerio de Educación Nacional". Artículo 3.

32 República de Colombia. Presidencia de la República. Decreto 525 de 1990. "Por el cual se reglamentan los artículos 55, 57, 59 y 60 de la Ley 24 de 1988, parcialmente los artículos 12, 13 y 18 de la Ley 29 de 1989 y se dictan otras disposiciones". Artículo 46.

33 Hoy, educación para el trabajo y el desarrollo humano. FALTAN REFERENCIAS

34 República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1.064 de 2006. Artículo 2.

35 Que en su artículo 4 fue modificado por el Decreto 3.756 del 30 de septiembre de 2009.

Entonces, existe multiplicidad de elementos normativos que han regulado la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

3. Formación profesional integral del SENA - Ley 119 de 1994

En Colombia se crea el Sistema Nacional de Aprendizaje (SENA), a través del Decreto Ley 118 del 21 de junio de 1957, y es con la Ley 119 de 1994 que se dispone su reestructuración y se le establece el objetivo de ofertar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieran dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.

En este contexto, el Consejo Directivo del SENA expidió el Estatuto de la Formación Profesional Integral, a través del Acuerdo 008 de 1997. En él se establece la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal hasta el trabajo independiente. Allí se regula todo el proceso de la formación profesional integral del SENA, que comprende las fases de identificación de necesidades, diseño curricular, gestión y desarrollo así como el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados.

Para el año 2000 es expedido el Decreto 359 "Por el cual se dictan algunas disposiciones reglamentarias del Sistema de Formación Profesional Integral que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA", y en el mismo se dispone que los niveles de formación, titulación, acreditación, homologación, validación, certificación y reconocimiento del SENA, dentro de los campos de la Formación Profesional Integral, que se enmarcan en la educación no formal, serán autónomos, sin sujeción a registros o convalidaciones de otras autoridades o instituciones educativas y sólo requieren para su expedición y validez que estén incluidos en el estatuto de la Formación Profesional Integral que adopte el Consejo Directivo Nacional del organismo.

4. Educación informal

El artículo 43 de la Ley 115 de 1994 la define como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Por otra parte, el inciso tercero del artículo 12° del Decreto 3.011 de 1997, por el cual se establecen normas para el ofrecimiento de la educación de adultos y se dictan otras disposiciones, señala:

"La educación de adultos comprende igualmente las acciones y procesos de educación informal, que tienen como objetivo ofrecer oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, como también de educación permanente, de fomento, promoción, difusión y acceso a la cultura, y de transmisión, apropiación y valoración de tradiciones, costumbres y comportamientos sociales. Su organización y ejecución no requieren de autorización previa por parte de las secretarías de educación departamentales y distritales".

2. OTRAS LEYES CON INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE Y LA TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, se ha dispuesto un conjunto de normatividad que es relativa al aprendizaje y apoya la transición de la educación al trabajo. A continuación un recuento de dicha normatividad.

Profesiones reguladas y los consejos profesionales

Cuando un estudiante universitario ha cumplido con la totalidad de los requisitos exigidos por una institución de educación superior para optar por un título que lo habilite para ejercer una profesión³⁶, debe agotar otro paso, posterior a su graduación, que resulta necesario para poder ingresar al mercado laboral y trabajar en esta labor. Se trata de una autorización especial que el Estado colombiano ha consagrado con el objetivo de regular las profesiones con peligrosidad social. Se trata de un mecanismo de defensa social, a través del cual se busca que para ejercer ciertas profesiones se cuente con una entidad que vigile su ejercicio e imponga las sanciones disciplinarias del caso.

El artículo 26 de la Constitución de 1991 dispone que “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellos que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha identificado que el mencionado artículo 26 cuenta con varios aspectos específicos: “(i) La proclamación del derecho de toda persona a escoger, de manera libre, profesión u oficio; ii) La potestad que asigna al legislador para determinar la exigencia de títulos de idoneidad; iii) la reserva de ley respecto de las normas básicas conforme a las cuales se ejerza la inspección y vigilancia sobre las profesiones; iv) la previsión de que “las autoridades competentes” inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones con la precisión de que las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellos que impliquen un riesgo social; v) Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios cuya estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos; vi) la previsión de que la ley podrá asignarle, a las profesiones que se organicen en colegios, funciones públicas, y establecer los debidos controles” (Sentencia C-340, 2006).

Es por esta disposición constitucional que existen los denominados “consejos profesionales”. Son entidades creadas por virtud legal y, entre otras funciones, se encargan de vigilar el ejercicio de las profesiones reguladas. Resultan de importancia para este documento, si se tiene en cuenta que otorgan un registro o tarjeta profesional a los estudiantes graduados, lo que finalmente les permite ejercer la profesión en todo el territorio de la República.

36 O un extranjero que desea ejercer en Colombia una profesión regulada.

Debido a que la regulación de una profesión debe ser establecida mediante una Ley³⁷, no todas las profesiones son reguladas y por lo mismo, no todas tienen consejos profesionales. En este orden de ideas, no todos los estudiantes de una carrera profesional deberán agotar este procedimiento de inscripción que generalmente es muy rápido e implica la presentación del título de idoneidad otorgado por una universidad debidamente reconocida por el Estado y el documento de identidad³⁸.

Libreta militar como requisito de grado

El servicio militar obligatorio lo consagra el artículo 216 de la Constitución Política de 1991, y según el mismo, todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan para defender la independencia nacional y las instituciones públicas. En tal sentido, la Ley 48 de 1993 reglamentó el servicio de reclutamiento y movilización y en el artículo 10 dispuso:

“Artículo 10. Obligación de definir la situación militar. Todo varón colombiano está obligado a definir su situación militar a partir de la fecha en que cumpla su mayoría de edad, a excepción de los estudiantes de bachillerato, quienes definirán cuando obtengan su título de bachiller.”

La obligación militar de los colombianos termina el día en que cumplan los cincuenta (50) años de edad.

Parágrafo. La mujer colombiana prestará el servicio militar voluntario, y será obligatorio cuando las circunstancias del país lo exijan y el Gobierno Nacional lo determine, en tareas de apoyo logístico, administrativo, social, cultural o de defensa de la ecología y el medio ambiente, y en general, de las actividades que contribuyan a la modernización y al desarrollo del país y tendrán derecho a los estímulos y prerrogativas que establece esta Ley no importando la modalidad en que se preste el servicio.”

El texto de la norma establece como una obligación, en cabeza de los hombres de nacionalidad colombiana mayores de 18 años, definir la situación militar. Esta “definición” se ve reflejada en un documento denominado libreta militar, que certifica el cumplimiento de esta obligación.

Ahora bien, este asunto tiene importancia en el tema que nos ocupa, por cuanto la libreta militar se había dispuesto como un requisito para poder obtener un título de educación superior. Así lo consagraba la Ley 418 de 1997, norma que ya había sido modificada por el artículo 2 de la Ley 548 de 1999.

Esta Ley 418 de 1997, dictaba en su artículo 13:

“Los menores de 18 años de edad no serán incorporados a filas para la prestación del servicio militar. A los estudiantes de undécimo grado, menores de edad que, conforme a la Ley 48 de 1993, resultaren elegidos para prestar dicho servicio, se les aplazará su incorporación a las filas hasta el cumplimiento de la referida edad.

Si al acceder a la mayoría de edad el joven que hubiere aplazado su servicio militar estuviere matriculado o admitido en un programa de pregrado en institución de educación superior, tendrá

37 Es decir que, por tratarse de la imposición de ciertos límites al ejercicio de un derecho fundamental, son asuntos amparados por el principio de reserva legal. Este implica que solo la Ley lo puede establecer.

38 Como regla general y para los ciudadanos con título colombiano. En el caso de solicitudes de egresados de universidades en el exterior, se solicita la resolución de convalidación del título del Ministerio de Educación Nacional a cambio del acta de grado.

la opción de cumplir inmediatamente su deber o de aplazarlo para el momento de la terminación de sus estudios. Si optare por el cumplimiento inmediato, la institución educativa le conservará el respectivo cupo en las mismas condiciones; si optare por el aplazamiento, el título correspondiente sólo podrá ser otorgado una vez haya cumplido el servicio militar que la ley ordena. La interrupción de los estudios superiores hará exigible la obligación de incorporarse al servicio militar³⁹.

De tal manera que la libreta militar se convertía en un obstáculo entre el estudiante de educación superior mayor de 18 años y el título. Pero, de acuerdo al artículo 2 de la Ley 1.738 del 18 de diciembre del 2014, que modificó la norma citada, las instituciones de educación superior del país ya no podrán exigir la libreta militar como requisito de grado. La nueva norma dice:

“Artículo 2°. El artículo 13 de la Ley 418 de 1997 modificado por el artículo 2° de la Ley 548 de 1999, quedará así:

Artículo 13. Los menores de 18 años de edad no serán incorporados a filas para la prestación del servicio militar. A los estudiantes de undécimo grado, menores de edad que, conforme a la Ley 48 de 1993, resultaren elegidos para prestar dicho servicio, se les aplazará su incorporación a las filas hasta el cumplimiento de la referida edad. Si al acceder a la mayoría de edad el joven que hubiere aplazado su servicio militar estuviere matriculado o admitido en un programa de pregrado en institución de educación superior, tendrá la opción de cumplir inmediatamente su deber o de aplazarlo para el momento de la terminación de sus estudios. Si optare por el cumplimiento inmediato, la institución educativa le conservará el respectivo cupo en las mismas condiciones. La interrupción de los estudios superiores hará exigible la obligación de incorporarse al servicio militar. Ninguna institución de educación superior podrá exigir como requisito para obtener título de pregrado el presentar libreta militar. La autoridad civil o militar que desconozca la presente disposición incurrirá en causal de mala conducta sancionable con la destitución. Parágrafo 1°. El joven convocado a filas que haya aplazado su servicio militar hasta la terminación de sus estudios profesionales cumplirá su deber constitucional como profesional universitario o profesional tecnólogo al servicio de las Fuerzas Armadas en actividades de servicio social a la comunidad, en obras civiles y tareas de índole científica o técnica en la respectiva dependencia a la que sea adscrito necesite. En tal caso, el servicio militar tendrá una duración de seis meses y será homologable al año rural, periodo de práctica, semestre industrial, servicio social obligatorio o exigencias académicas similares que la respectiva carrera establezca como requisito de grado. En todo caso, reemplazará el servicio social obligatorio a que se refiere el artículo 149 de la Ley 446 de 1998. Parágrafo 2°. La homologación del servicio social obligatorio en carreras de la salud será procedente, siempre que las actividades desarrolladas en la prestación del servicio militar, respondan a la formación y competencia profesional del convocado a filas.”

Sumado a lo anterior, el general Jorge Suárez, director de reclutamiento del Ejército de Colombia, anunció que “El joven que ya inició su carrera profesional prácticamente casi que está exento de prestar el servicio a la patria” (Periódico El Espectador, 2015). De esta manera, el Ejército informó que en el marco de las medidas para renovar el proceso de incorporación de soldados bachilleres, se definirá de inmediato la situación de jóvenes que demuestren que están matriculados para ingresar a la

39 Inciso aclarado por el artículo 1° de la Ley 642 de 2001.

universidad. Lo anterior implica que los jóvenes ya no tendrán que esperar meses o años para que les entreguen su libreta: ahora solo bastará acreditar que se está cursando una carrera profesional para poder solucionar su situación militar (Periódico El Espectador, 2015).

Ley 789 de 2002. Contrato de aprendizaje

Como uno de los vínculos contractuales más utilizados al momento de desarrollar las prácticas laborales en Colombia, se ha establecido el Contrato de Aprendizaje, que en la actualidad se encuentra regulado por los artículos 30 y subsiguientes de la Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de 2003⁴⁰. Con él se establece el mecanismo jurídico a través del cual las empresas obligadas a la vinculación de aprendices cumplen con su deber, bien a través de la vinculación efectiva del aprendiz, bien con el pago de la cuota monetizada.

Se trata de un contrato especial en el Derecho del Trabajo que no tiene la connotación de laboral, y permite que una persona natural desarrolle formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa patrocinadora de su aprendizaje, por cualquier tiempo determinado no superior a 2 años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. Así lo establece el artículo 30 de la Ley 789 de 2002. La misma norma se encarga de señalar sus elementos particulares y especiales, que son:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el mencionado artículo 30;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

El elemento diferenciador de este tipo de vínculo jurídico es el proceso formativo en el que se encuentra inmerso. Por lo mismo, en el contrato de aprendizaje concurren dos partes principales: la empresa patrocinadora y el aprendiz⁴¹, cada una con derechos y obligaciones. También tiene dos fases o etapas, la lectiva y la práctica; la empresa y la entidad de formación pueden acordar la duración de la etapa práctica y su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un año. Así lo dicta el artículo 39 de la Ley 789 de 2002.

40 Este Decreto ha sido modificado por los Decretos 2978 de 2013, 1779 de 2009, 4642 de 2005, 3769 de 2004 y 2585 de 2003.

41 En el aparte final del presente documento, me referiré a la necesidad de que el contrato de aprendizaje acoja a una tercera parte contratante, con derechos y obligaciones en esta relación jurídica, cual es la institución de educación.

El apoyo de sostenimiento y la seguridad social del aprendiz en estas etapas es variable, así:

- Apoyo de sostenimiento y seguridad social en la etapa lectiva: el primero corresponde a 50% de un salario mínimo mensual vigente. En cuanto a seguridad social, en esta etapa se le protege con afiliación y cotización al régimen contributivo en salud. El trámite de afiliación y cotización debe realizarlo la empresa patrocinadora.
- Apoyo de sostenimiento y seguridad social en la etapa práctica: el primero es de 75% de un salario mínimo mensual legal vigente, pero cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, el apoyo aumenta al 100% de un salario mínimo legal vigente. En el segundo ítem, debe estar afiliado y cotizando a salud y riesgos laborales. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) es la misma a la que la empresa está afiliada. La Empresa Promotora de Salud (EPS) es la que elija el aprendiz.

La misma Ley 789 de 2002, en su artículo 31, consagra las modalidades del contrato de aprendizaje de la siguiente manera:

- a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
- b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2.838 de 1960.
- d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

El artículo 32 de la misma Ley 789 de 2002 dispone las empresas obligadas a la vinculación de aprendices:

- A. Empresas privadas
 - Desarrolladas por personas naturales o jurídicas

- Que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción
 - Que ocupen un número de trabajadores no inferior a 15
 - Vinculan aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.
- B. Empresas industriales y comerciales del Estado y las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

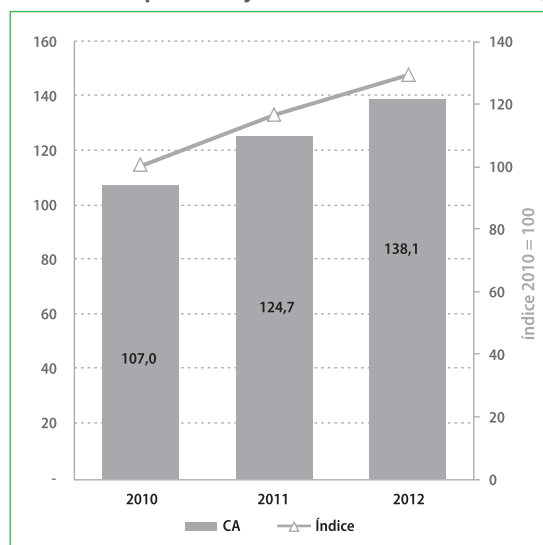
Igualmente, la misma norma es clara al disponer que en ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de los aprendices de la Ley 789 de 2002 podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Esta limitación a la libertad sindical, en su modalidad de negociación colectiva, fue declarada exequible por la Corte Constitucional en su sentencia C-038 de 2004 con ponencia del magistrado Eduardo Montealegre Lynett.

5. Evaluación del contrato de aprendizaje

El escenario normativo es el descrito, y a continuación se presenta el análisis de las cifras. En el mes de junio de 2013, el Ministerio del Trabajo publicó un estudio sobre el estado de los contratos de aprendizaje en Colombia en 2012. (Segura, 2013). El documento resume los datos provenientes de registros del SENA sobre los Contratos de Aprendizaje gestionados por esa entidad para ese año.

El documento presenta la evolución de este vínculo entre los años 2010 y 2012. Con una cifra inicial de 107.017 contratos en 2010, para 2012 era de 138.103; la evolución se representa gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico 1. Contratos de aprendizaje. Evolución 2010–2012. (Segura, 2013)

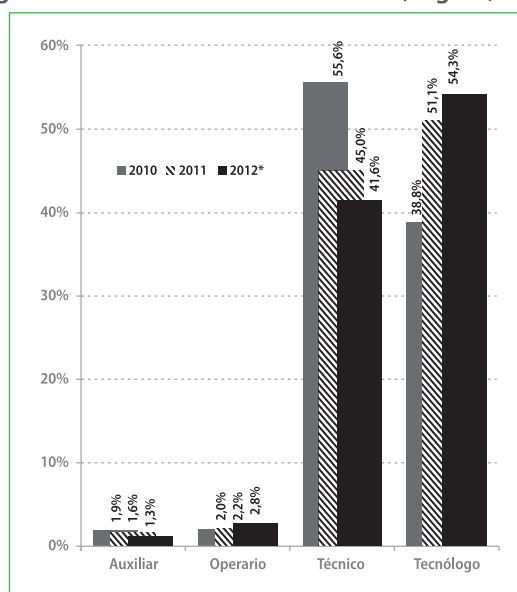


Fuente: SENAI Ministerio del Trabajo, DMFT.

Frente a la dinámica de los contratos de aprendizaje, por niveles de formación, el informe reporta que "(...) La fracción de contratos del nivel de formación técnico (incluidos técnicos laborales) viene reduciéndose desde 2010, año en que representaban el 56% del total de contratos, hasta poco menos del 42% en 2012. En contraste, los contratos del nivel tecnólogo aumentan del 39% del total de CA en 2010, al 54% en 2012. En el Gráfico 2 se ilustra este comportamiento que muestra una tendencia hacia un mayor nivel de profesionalización. Fenómeno similar se observa tanto en el nivel de formación auxiliar, cuya participación se redujo del 1,9% al 1,3% entre 2010 y 2012, como en el nivel operario, que aumentó su participación del 2,0% al 2,8% durante los mismos años".

El fenómeno expuesto se representa de la siguiente manera por el autor:

Gráfico 2. Cambios en la estructura de los contratos de aprendizaje según nivel de formación 2010–2012 (Segura, 2013)



Fuente: SENA| Ministerio del Trabajo, DMFT.

De manera preocupante, en el informe se señala que "Los Contratos de Aprendizaje podrían no estar recibiendo el apoyo pecuniario que formalmente podrían recibir, indicando una posible interpretación estratégica de la norma de parte del patrocinador, i.e. de las empresas. (...) Bajo las condiciones vigentes, surgen pues preguntas sobre si en el registro del SENA hay una descripción clara de los tiempos dedicados a la etapa lectiva y la fase práctica, sobre si el tiempo adicional al normativo discurre en la misma empresa o, si en el peor de los casos, el contrato de aprendizaje es un medio para ocultar formas no legales de contrato laboral, entre otros. (...) "(Segura, 2013).

Una de las virtudes que se le atribuyen a los contratos de aprendizaje es el aporte que realizan a la pertinencia en la formación de los aprendices y, consecuentemente, a reducir las brechas entre oferta y demanda de empleo, asociada a la deficiencia de las competencias de los trabajadores. Al respecto,

se encuentra que en relación con la oferta de formación del SENA, los contratos de aprendizaje de los mayores niveles de formación (Técnico, Tecnólogo) corresponden en promedio, entre 2010-2012, al 95,4% de los contratos; sin embargo, la existencia de una tendencia bien definida hacia una mayor profesionalización podría haber redundado en la disminución de la participación de los contratos de aprendizaje del nivel técnico (que pasó del 55,6% en 2010 al 41,6% en 2012) al tiempo que los contratos de aprendizaje del nivel tecnólogo aumentan su participación en 15,5% porcentuales en el mismo periodo (Segura, 2013).

Dentro de sus conclusiones, se encuentra que:

"(...) Un examen más detallado de estos contratos, a la luz de su duración, proporciona una conclusión relevante: independientemente del nivel de formación, los Contratos de Aprendizaje (CA) no reciben el apoyo que prevé la Ley. En particular se ha encontrado que en los más de los casos, el apoyo se limita, en promedio, a la fase práctica, siendo excepción antes que regla, el apoyo completo, i.e., aquel que se extiende tanto a la fase lectiva cuanto a la fase práctica. Aún, es posible encontrar contratos, en cada nivel de formación, que observan una duración mayor a la especificada en el Manual de Procesos y procedimientos del SENA, sugiriendo conductas anómalas que hace sentido revisar.

v. La conclusión, independientemente del nivel de formación de los contratos, parece ser que si hay apoyo económico de parte de las firmas, este se limita principalmente a la fase práctica del proceso de formación de los aprendices. Por otra parte, dando cabida a la posibilidad de que en términos temporales, las fases lectiva y práctica puedan tener lugar en forma simultánea, el hecho de que haya contratos con duraciones mínimas respecto de la DME, indica que el mayor énfasis en la etapa práctica podría obrar en menoscabo del desarrollo de la etapa lectiva que puede resultar incompleta. Se ha propuesto un criterio informal para aproximar la pertinencia de la oferta de formación del SENA, que está asociado a la demanda de programas de formación en cada nivel de formación. Desde este punto de vista se ha encontrado que muy pocas áreas de formación concentran la mayoría de los contratos. En particular, en el nivel Auxiliar, 9 de 35 especialidades concentran el 90% de los contratos al tiempo que el 90% de los CA se concentran en 7 de 39 programas de formación del nivel Operario. En el caso de los niveles Técnico y Tecnológico cerca del 50% de los CA se concentra en menos del 5% de las áreas temáticas detectadas. En general las distribuciones se caracterizan por altos niveles de dispersión que, en el mejor de los casos (Nivel Técnico) presentan coeficientes de variación del 220%.

vii. Si se relacionan la pertinencia —el número de CA que concentra un Programa de Formación— con la duración del contrato, el primer hallazgo es la asimetría de las variables incluidas. Según se deriva de una primera observación, no parece haber relación [lineal] entre ellas, lo que podría indicar que la demanda y la duración aparecen como sucesos incorrelacionados. Si el empresario es maximizador de beneficio y uno de sus costos es el que reporta la selección inadecuada de personal, no se puede entender la suscripción de contratos de aprendizaje por periodos inferiores a la DME especificada por el SENA, sino bajo el argumento de acuerdo con el cual el beneficio que podrían reportar los aprendices es inferior al costo privado de su formación" (Segura, 2013).

Reforma tributaria. Impuesto CREE

El artículo 359 de la Constitución Política de 1991 permite que se establezcan rentas de destinación específica únicamente para inversión social, y con este objetivo se ha presentado una reforma tributaria reciente en el país por la Ley 1.607 de 2012, a través de la cual se cambia el mecanismo de financiamiento de los programas del SENA, el ICBF y la Salud, para que sean financiados con cargo al CREE o impuesto sobre la renta para la equidad.

Esencialmente, el cambio presentado implica la creación, a partir del 1° de enero de 2013, del Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE) como el aporte con el que contribuyen las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, en beneficio de los trabajadores, la generación de empleo, y la inversión social en los términos previstos en la presente ley. Así, los recursos se destinan a la financiación de los programas de inversión social orientada prioritariamente a beneficiar a la población usuaria más necesitada, y que estén a cargo del SENA y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Del 8% de la tarifa del impuesto, 2,2 puntos se destinarán al ICBF, 1,4 puntos al SENA y 4,4 puntos al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Decreto 4.690 de 2005. Apoyos de sostenimiento para aprendices SENA sin contrato de aprendizaje

Como regla general, solo los estudiantes que celebran contratos de aprendizaje reciben un dinero como mecanismo para apoyar su formación. Para la población que no accede a este tipo de contratación, el artículo 41 de la Ley 789 de 2002 dispone que el 20% de los recaudos generados por la sustitución de la cuota de aprendizaje en dinero prevista en el artículo 34 de la misma ley, deberán ser destinados por el SENA a la cuenta "Apoyos de sostenimiento del presupuesto general de la entidad". Así, el Decreto 4.690 de 2005 reglamentó el artículo 41 de la Ley 789 de 2002, en lo referente al apoyo de sostenimiento, al seguro con el que deben estar amparados los aprendices del SENA que sean beneficiarios del apoyo de sostenimiento y a los elementos de seguridad industrial y vestuario para los mismos, y lo regula en su articulado de la siguiente manera:

- Apoyo de sostenimiento que para las fases lectiva y práctica el SENA otorga a sus alumnos de estratos 1 y 2; siempre y cuando no hayan suscrito contrato de aprendizaje y formulen su plan de negocios, el cual debe ser coherente con su programa de estudios.
- Seguro: A los estudiantes beneficiarios del apoyo de sostenimiento anterior, el SENA debe brindar el amparo de una póliza de seguro con cobertura nacional, durante las fases lectiva y/o práctica o productiva del programa de formación, de acuerdo con el calendario académico de la entidad, que incluya:
 1. Muerte accidental incluyendo homicidio.
 2. Incapacidad total y permanente.
 3. Beneficios por desmembración.
 4. Gastos médicos, quirúrgicos, hospitalarios y de atención ambulatoria por cualquier causa accidental, incluyendo medicamentos, asistencia farmacéutica, material de osteosíntesis, prótesis, órtesis y demás elementos necesarios para la fisioterapia y rehabilitación integral del paciente.

5. Gastos de traslado.
 6. Gastos funerarios.
- Elementos de seguridad industrial y vestuario: Ellos están destinados a brindar protección a los alumnos del SENA, contra los riesgos en la fuente, en el medio y en la persona. Los elementos de protección entregados al estudiante deben cumplir con los requisitos establecidos en la normatividad de seguridad y salud en el trabajo y ser acordes al programa de formación del estudiante.

Gratuidad educativa

Con la gratuidad educativa, se establece que las instituciones educativas estatales no podrán realizar ningún cobro por derechos académicos o servicios complementarios a los estudiantes matriculados entre los grados transición y undécimo. Este programa obedece a lo dispuesto por el artículo 140 de la Ley 1.450 de 2011, ya que la misma destinó los recursos del Sistema General de Participaciones para educación para la gratuidad educativa y estos son girados directamente a los establecimientos educativos. Según datos del Ministerio de Educación Nacional, de los cerca de 15 billones que tenía previsto destinar el Gobierno Nacional para financiar la educación en 2012, más de 500 mil millones de pesos se proyectaba asignar para garantizar la gratuidad de los estudiantes de los establecimientos educativos oficiales, duplicando los recursos asignados en 2011, y estos se entregarían directamente a sus fondos de servicios educativos para mejorar la calidad de la educación (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

Igualmente, se dispone (Ministerio de Educación Nacional, 2014) que:

“Los recursos que reciben los establecimientos educativos por concepto de gratuidad se pueden destinar a financiar los siguientes conceptos de gasto:

- *Dotación pedagógica de los establecimientos educativos: mobiliario, textos, bibliotecas, materiales didácticos y audiovisuales.*
- *Acciones de mejoramiento de la gestión académica enmarcada en los planes de mejoramiento institucional.*
- *Construcción, mantenimiento y adecuación de establecimientos educativos oficiales.*
- *Funcionamiento de los establecimientos educativos oficiales, con excepción de servicios públicos.*
- *Igualmente, pueden ser destinados al pago de servicio de transporte escolar cuando las condiciones geográficas lo requieran para garantizar el acceso y permanencia en el sistema educativo de los niños, niñas y jóvenes pertenecientes a los estratos menos favorecidos. En caso de que sea necesario también pueden destinar recursos para complementar los recursos de alimentación escolar, de acuerdo con la Directiva Ministerial 13 de 2002.*

Los recursos asignados para garantizar la gratuidad NO podrán ser destinados a:

- *Cancelar gastos de personal o contratos por servicios personales indirectos (personal supernumerario, honorarios, jornales, remuneración de servicios técnicos) para la prestación del servicio público educativo. Asimismo, no pueden ser destinados a dotaciones particulares de los estudiantes.*
- *Realizar pagos por concepto de servicios públicos domiciliarios (electricidad, agua, aseo, telefonía móvil, gas domiciliario, entre otros)“.*

Ley 375 de 1997. Ley de juventud. Derogada por la Ley 1.622 de 2013

Esta norma, actualmente derogada por el artículo 79 de la Ley 1.622 de 2013, fue el primer esfuerzo normativo visible que se dedicó a regular diferentes situaciones de las juventudes. Su objeto era el de "(...) establecer el marco institucional y orientar políticas, planes y programas por parte del Estado y la sociedad civil para la juventud⁴²" con la finalidad de "(...) promover la formación integral del joven que contribuya a su desarrollo físico, psicológico, social y espiritual. A su vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano (...)"⁴³.

De manera específica, en su artículo 5 disponía que "el Estado, la sociedad civil y los propios jóvenes crearán condiciones para que la juventud asuma el proceso de su formación integral en todas sus dimensiones. Esta formación se desarrollará en las modalidades de educación formal, no formal, e informal y en su participación en la vida económica, cultural, ambiental, política y social del país".

Ley 1.098 de 2006. Código de la Infancia y la Adolescencia

Con este Código, se establecen normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicta la norma que dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado.

En múltiples disposiciones, la norma es clara en señalar la prioridad de proteger del abuso, maltrato o peores formas de trabajo infantil a los niños, niñas y adolescentes. También dicta que tienen el derecho a la educación de calidad. Y en tal sentido, se les deben garantizar las condiciones para que desde su nacimiento, tengan acceso a una educación idónea y de calidad, bien sea en instituciones educativas cercanas a su vivienda, o mediante la utilización de tecnologías que garanticen dicho acceso, tanto en los entornos rurales como urbanos. Esta es una de las obligaciones del estado que la Ley consagra en su artículo 41.

Ley 1.562 de 2012. Sistema General de Riesgos Laborales. Afiliación obligatoria de estudiantes expuestos a un riesgo ocupacional.

El artículo 2 de la Ley 1.562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, modifica el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994 y establece como afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Seguridad Social en Riesgos Laborales a los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

42 Artículo 1.

43 Artículo 2.

El proceso de reglamentación de esta norma se ve reflejado en el Decreto 055 del 14 de enero de 2015, cuyo objeto es establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que cumplen con los requisitos dispuestos en la Ley 1.562 de 2012.

Son dos los escenarios que contempla el artículo mencionado:

Estudiantes afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales

Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas

A. Que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución	+	e involucra un riesgo ocupacional
B. Cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios	+	e involucra un riesgo ocupacional

Para los estudiantes que se encuentren en una de las dos anteriores situaciones, la afiliación y pago a Riesgos Laborales es obligatoria y procederá así:

Cuando se trate de estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios.

- La institución donde realizan sus estudios deberá realizar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

Cuando se trate de estudiantes, de educación media técnica, programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior y formación laboral de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios y obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los habilitará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios.

- Prácticas propias de la educación media técnica en instituciones educativas de carácter estatal: Las entidades territoriales certificadas en educación.
- Prácticas propias de la educación media técnica en instituciones educativas de carácter oficial con régimen especial o de carácter privado: Las instituciones educativas.
- Prácticas propias de sus programas de formación complementaria, independientemente de su naturaleza jurídica: Las escuelas normales superiores.
- Educación superior y de los programas de formación laboral en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, sin perjuicio de los acuerdos (entre la institución de educación y la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica): La entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica.

La afiliación de los estudiantes deberá efectuarse como mínimo un día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente y hasta cuando culmine la misma y se realizará ante la misma Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución tenga a sus trabajadores. La cotización se realizará sobre la base de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Igualmente, en cuanto a las prestaciones a las que accederán los estudiantes de que trata el Decreto 055, tendrán todas las prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales. Esto implica que accederán tanto a las prestaciones asistenciales (todos los tratamientos médicos requeridos para la recuperación de la salud del estudiante, como asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, terapéutica, odontológica, rehabilitación, gastos del traslado, exámenes de diagnósticos, prótesis y órtesis) como a las prestaciones económicas (pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, indemnización por incapacidad permanente parcial, subsidio por incapacidad laboral temporal y auxilio funerario).

Protección de los practicantes en los programas de Ciencia de la Salud. Decreto 2376 de 2010.

Puede decirse que la única área de conocimiento que tiene una regulación específica y completa sobre las prácticas laborales es la de ciencias de la salud⁴⁴. En el caso de los programas de formación del talento humano del área de la salud, el Decreto 2.376 de 2010 tiene por objeto regular los aspectos atinentes a la relación docencia-servicio en programas académicos del área de la salud. La relación docencia de servicio es, según el artículo 2 de este Decreto, aquel vínculo funcional que se establece entre instituciones educativas y otras organizaciones, con el propósito de formar talento humano en salud o entre instituciones educativas cuando por lo menos una de ellas disponga de escenarios de práctica en salud. Este vínculo se funda en un proceso de planificación académica, administrativa e investigativa de largo plazo, concertado entre las partes de la relación docencia-servicio.

La norma aborda los siguientes temas de importancia:

- a. Práctica formativa en salud: la define en el artículo 2 como estrategia pedagógica planificada y organizada desde una institución educativa que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud, con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud, en un marco que promueve la calidad de la atención y el ejercicio profesional autónomo, responsable y ético de la profesión.
- b. Escenarios de práctica del área de la salud -artículo 2 del Decreto-. Son espacios en los cuales se desarrollan las prácticas formativas del área de la salud:
 - i) Espacios institucionales, que intervienen en la atención integral en salud de la población.
 - ii) Espacios comunitarios, que intervienen en la atención integral en salud de la población.
- c. Convenio docencia-servicio -artículo 2 del Decreto-: Es el acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, formalizadas en un documento. Cuando el escenario de práctica y la institución educativa tienen integración de propiedad,

⁴⁴ Si bien es cierto que en el caso del programa universitario de Derecho también existe una regulación al respecto, no es tan completa como la de los programas de salud.

deberá existir un documento donde se definan los lineamientos de la relación docencia-servicio, el cual reemplazará el convenio. Luego, el artículo 9 del mismo Decreto refiere que la duración mínima del convenio es de 10 años. El artículo 10 dispone los asuntos mínimos que deben ser pactados en el convenio, y son:

- iii) Objeto del convenio.
- iv) Vigencia del convenio.
- v) Deberes y responsabilidades de forma clara y precisa de las partes en las áreas académica, científica, de servicios, financiera y administrativa.
- vi) Instancias, mecanismos y procesos de coordinación, control y solución de diferencias.
- vii) Garantías para usuarios, estudiantes y docentes y responsabilidades de las partes intervinientes frente a las mismas.
- viii) Causales de terminación de la relación docencia-servicio.
- ix) Constitución de pólizas.
- x) Mecanismos de supervisión, así como los criterios y procedimientos de evaluación de las obligaciones adquiridas por las partes.
- xi) Las formas de compensación o contraprestación que se deriven de la relación docencia-servicio, en caso de pactarse.
- xii) El convenio marco deberá estar acompañado de un anexo técnico por programa académico que deberá establecer como mínimo, el plan de formación acordado entre las instituciones que conforman la relación docencia-servicio, el número de estudiantes y docentes por programa, los planes de delegación, horarios, turnos y rotaciones.

También dice que las obligaciones docentes y asistenciales del personal vinculado a las instituciones que participan en la relación docencia-servicio deberán quedar establecidas en sus respectivos contratos de vinculación. El convenio establecerá las condiciones bajo las cuales el personal del escenario de práctica puede realizar actividades de docencia y aquellas en las cuales los docentes de la institución educativa pueden prestar servicios asistenciales.

- d. Comité de práctica -artículo 11-: Por cada convenio docencia-servicio se deberá conformar un comité entre el escenario de práctica y la institución educativa, integrado por:
- xiii) El director, gerente o el jefe del área de educación de la institución que sirve de escenario de práctica.
 - xiv) Un representante de la institución educativa.
 - xv) Un representante de los estudiantes que estén rotando en el escenario de práctica.

Dentro de las funciones del Comité se encuentra: verificar y evaluar periódicamente el cumplimiento del presente decreto así como de los convenios que rigen la relación docencia-servicio; verificar y evaluar el cumplimiento de los planes de largo plazo concertados entre las instituciones que hacen parte de la relación docencia-servicio; verificar y evaluar periódicamente que el desarrollo de la relación docencia-servicio no genere detrimento de la calidad de la atención a los usuarios del escenario de práctica; promover la responsabilidad ética, legal y el compromiso humanitario en el desarrollo de la relación docencia-servicio; analizar y resolver en primera instancia, las dificultades, diferencias y conflictos que puedan surgir en desarrollo de la

relación docencia-servicio y remitir a las instancias pertinentes los casos que así lo ameriten, y registrar las novedades o cambios en cada uno de los programas académicos relacionados con la relación docencia-servicio.

- e. A los estudiantes en práctica, se les otorgan las garantías de seguridad, protección y bienestar –artículo 15-:
 - xvi) Los estudiantes que realizan prácticas formativas que impliquen riesgos frente a terceros o para su salud, están cubiertos por pólizas de responsabilidad civil extracontractual y de riesgos biológicos, con una cobertura no inferior a 250 salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada una.
 - xvii) Los estudiantes de posgrado deben ser afiliados a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su entrenamiento. En este caso, el ingreso base de cotización es estimado en un salario mínimo legal. Dicha afiliación no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica.
- f. Las garantías académicas para los estudiantes son –artículo 16-:
 - xviii) Las rotaciones en los escenarios de práctica de los estudiantes deberán obedecer a un programa de prácticas formativas previamente definido por la institución educativa.
 - xix) Participar en actividades asistenciales necesarias para su formación bajo estricta supervisión del personal docente y/o asistencial previsto en los convenios docencia-servicio.
- g. Requisitos de los escenarios de práctica, registro y autoevaluación de los escenarios de práctica.

Ley 1.622 de 2013. Estatuto de ciudadanía juvenil

Esta norma se encuentra destinada a establecer el marco institucional para garantizar a todos los jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos civil o personal, social y público; el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y lo ratificado en los tratados internacionales; y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, protección y sostenibilidad, así como para el fortalecimiento de sus capacidades y condiciones de igualdad de acceso que faciliten su participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país. En la norma, se considera joven a toda persona entre 14 y 28 años cumplidos y se consagran como algunas de las medidas de promoción para los jóvenes:

- i) Establecer mecanismos para favorecer un empleo y unas condiciones de trabajo de calidad, y potenciar mecanismos de orientación e inserción laborales.
- ii) Diseñar e implementar programas de fomento al emprendimiento para la creación de empresas en diversos sectores por parte de los jóvenes, facilitando el acceso a crédito, capital de riesgo y capital semilla, con acompañamiento especial de las diferentes entidades estatales.
- iii) Desarrollar programas de capacitación para que las personas jóvenes adquieran conocimientos y destrezas en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos.

- iv) Organizar una bolsa de trabajo, mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas jóvenes y garantizar su divulgación y acompañamiento para la inserción laboral.
- v) Promover que las instituciones que trabajan y conviven con jóvenes establezcan mecanismos de acceso y participación de los jóvenes en la toma de decisiones de estas instituciones.
- vi) El Estado promoverá encuentros intergeneracionales y de formación impartida por jóvenes para padres de familia, maestros, fuerza pública, operadores de justicia y funcionarios públicos sobre dinámicas juveniles y ejercicio de derechos.
- vii) Garantizar una educación de calidad, creando las condiciones necesarias para que sea accesible a las personas jóvenes, en el marco de las leyes.
- viii) Generar estímulos que garanticen la permanencia de las personas jóvenes en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, universitaria.
- ix) Garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes.
- x) El Estado garantizará la implementación de estrategias de educación rural, ajustadas al contexto territorial y social, bajo el enfoque diferencial, que garanticen el acceso y permanencia de jóvenes rurales, en igualdad de oportunidades.
- xi) El Gobierno Nacional definirá los mecanismos y procedimientos para la identificación y acompañamiento de los jóvenes en condición de discapacidad, de comunidades étnicas, de procedencia rural, identificados en el nivel 1 y 2 del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisben), que hayan terminado satisfactoriamente sus estudios secundarios y pretendan desarrollar estudios de educación superior para garantizar el acceso, disponibilidad, permanencia y calidad en las instituciones de educación superior, sin detrimento de las becas que puedan otorgarse a los mejores puntajes de la prueba de Estado en estas instituciones.
- xii) Promover y reconocer el trabajo comunitario de los jóvenes y sus organizaciones como aporte fundamental al desarrollo de la sociedad y promover la generación de una serie de estímulos al voluntariado vinculado a procesos comunitarios.

Ley de Formalización y Generación de Empleo. Ley 1.429 de 2010

Esta normatividad surge con el objeto de la formalización y la generación de empleo, para implementar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas, de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Dado este contexto, el artículo 64 de la Ley dicta que para los empleos de los jóvenes menores de 28 años que requieran título profesional o tecnológico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia, por títulos complementarios al título de pregrado o de tecnólogo, tales como un diplomado, o posgrado y será tomada en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas académicas, empresariales y pasantías, máximo por un año. Con esta Ley se genera el reconocimiento de los tiempos

de prácticas laborales como experiencia laboral para el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Es una disposición de suma importancia, que debiera convertirse en el trampolín a través del cual los jóvenes accedan al mercado laboral contando con la necesaria experiencia práctica.

Ahora bien, adicionalmente, la norma mencionada consagra como uno de los mecanismos para la generación y formalización de empleo, el fortalecimiento de las relaciones entre universidad-empresa-Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones.

Conpes 173 de 2014. Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes

En la estructura del estado colombiano, se encuentra el Consejo Nacional de Política Económica y Social o Conpes, que es el máximo organismo de planeación, de coordinación de la política económica y social en Colombia. Fue creado por la Ley 19 de 1958 y emite los documentos Conpes, sociales o económicos, que buscan direccionar la aplicación conjunta de políticas, instrumentos y estrategias en el actuar del aparato estatal, en todos sus niveles.

De manera específica, dictó el documento Conpes 173 de 2014, que dispone los lineamientos generales para la “formulación, implementación y seguimiento de una estrategia para propiciar una adecuada inserción de los adolescentes y jóvenes en el ámbito socioeconómico”.

Como problemas identificados, se encuentran los siguientes: expulsión de muchos jóvenes y adolescentes desde el sistema educativo hacia el mercado laboral en condiciones muy desfavorables. Las dinámicas educativas, laborales y productivas son diferentes en contextos rurales y urbanos.

“La necesidad de dicha estrategia se justifica en el hecho de que esta población presenta restricciones para completar un óptimo proceso de acumulación de capital humano que le permita insertarse en el mercado laboral en condiciones favorables. Las circunstancias socioeconómicas de las familias y la oferta institucional privada y pública, entre otros factores, no logran incorporar ni retener a esta población en el sistema educativo para asegurarle un adecuado proceso de formación acorde con las exigencias del sector productivo.”

Ley 1.636 de 2013. Mecanismo de Protección al Cesante. UVAE y Esquema nacional de certificación de competencias laborales.

Esta Ley, que crea el mecanismo de protección al cesante, genera dos disposiciones de gran importancia. De un lado, le da sustento a las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) como un mecanismo interno de las organizaciones para la formación de su talento humano. Igualmente, allí se dispone que le corresponde al Ministerio del Trabajo establecer el Esquema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

La formación de trabajadores a través de las UVAE cuenta con un sustento normativo emanado desde los artículos 53 y 54 de la Constitución Política de 1991, debido a que estos señalan a la capacitación y adiestramiento como un derecho del trabajador y que es deber del Estado y los empleadores “ofrecer

formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

En este contexto constitucional, encontramos que las UVAE preparan, entrenan, reentrenan y complementan las competencias de los trabajadores con el propósito de optimizar el desempeño de las diferentes funciones relacionadas con los procesos técnicos de la empresa. En la actualidad, y con tan solo un año de implementación, se han constituido 25 UVAES con más de 25.000 trabajadores formados en trabajo seguro en alturas.

Ley 1.064 de 2006. Recursos de cesantías para la formación

En el artículo 4, se dispone que los empleados y trabajadores del sector público o privado podrán solicitar el retiro parcial de sus cesantías de las entidades administradoras de fondos de cesantías para el pago de matrículas en instituciones y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados, que impartan Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del empleado, trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente o sus descendientes, conforme a los procedimientos establecidos en la ley.

Misión Rural

Para el mes de octubre de 2014, se conoció el documento marco de la Misión para la Transformación del Campo Colombiano, “Saldar la deuda histórica con el campo”, del Departamento Nacional de Planeación. El documento, elaborado por José Antonio Ocampo, recoge la proposición de políticas de Estado, necesarias para que el país salde su deuda histórica con el campo como elemento esencial para construir la paz. Dice el documento: “El objetivo es, por lo tanto, garantizar oportunidades económicas y derechos económicos, sociales y culturales a nuestros habitantes rurales para que tengan la opción de vivir la vida digna que quieren y valoran”.

La misión tiene tres ideas fuerza, que son:

- La necesidad de fomentar un enfoque territorial participativo, que reconoce una ruralidad diferenciada y a los habitantes rurales como gestores y actores de su propio desarrollo.
- La concepción del desarrollo como un proceso integral, que busca la inclusión, tanto social como productiva, de todos los habitantes rurales. Esta visión implica la necesidad de superar la visión asistencialista de las políticas rurales y considerar a los habitantes rurales tanto como agentes de desarrollo productivo como sujetos de derechos y, por ende, como plenos ciudadanos.
- La necesidad de promover un desarrollo rural competitivo y ambientalmente sostenible basado, ante todo, en la provisión adecuada de bienes públicos que faciliten el desarrollo tanto de actividades agropecuarias como no agropecuarias (Ocampo, 2014).

En estos elementos, se incluye el aprendizaje. Dentro de los hallazgos del estudio puede señalarse:

“El bajo logro educativo en las zonas rurales es notorio. Mientras que la población urbana de 15 años y más tiene al menos los 9 años de educación obligatoria, la población en zona rural tiene tan solo primaria completa (5,1 años). Si bien la brecha se ha cerrado gracias a los esfuerzos por la universalización de la primaria, el reto es grande en educación secundaria y media, y sobre todo en acceso a educación superior. El problema no es solo en cobertura sino de pertinencia y calidad, para que la educación se traduzca en mayores ingresos, productividad y competitividad.

(...)

En el caso de educación, el diseño de una institucionalidad clara al interior del MEN que permita dar los lineamientos y hacer el monitoreo y seguimiento a la política de educación rural es esencial y actualmente inexistente. El objetivo debe ser no solo cerrar la brecha en educación y garantizar que todos los jóvenes rurales tengan como mínimo 9 años de escolaridad obligatoria en 2020 y 11 en 2030, sino también garantizar una educación pertinente y de calidad que facilite la inclusión productiva, sea en sí misma una forma de formación técnica y tecnológica y asegure la competitividad. Todo ello es esencial para garantizar que la educación sea un verdadero instrumento de movilidad social.”
(Ocampo, 2014)

3. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL APRENDIZAJE Y DE LOS DEMÁS DISPOSITIVOS DE TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL MUNDO DEL TRABAJO

El andamiaje administrativo establecido para el funcionamiento del aprendizaje en Colombia cuenta con varias entidades, mecanismos y recursos dispuestos para el efecto.

De manera general, en la actualidad el aprendizaje está dirigido por dos sectores administrativos: el de educación y el de trabajo.

El sector administrativo de la educación está compuesto por el Ministerio de Educación Nacional y sus entidades adscritas y vinculadas.

- Entidades adscritas:
 - Instituto Nacional para Ciegos INCI
 - Instituto Nacional para Sordos INSOR
 - Instituto Técnico Central
 - Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo
 - Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia
 - Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del César
 - Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional
 - Instituto Superior de Educación Rural de Pamplona ISER
 - Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez
- Entidades vinculadas:
 - Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez” ICETEX
 - Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES
 - Fondo de Desarrollo de la Educación Superior FODESEP

Así, el Ministerio de Educación orienta y dirige la formulación de políticas, planes, programas y proyectos para asegurar la calidad y promover el adecuado desarrollo de la educación en todos sus niveles (Presidencia de la República, 2009).

Por otra parte, de acuerdo al artículo 8 de la Ley 1.444 de 2011, el sector administrativo del trabajo se encuentra conformado por el Ministerio del Trabajo, las superintendencias y demás entidades que la ley defina como adscritas o vinculadas al mismo.

Específicamente, y en cuanto al aprendizaje, el Ministerio del Trabajo como director del sector administrativo del trabajo, de acuerdo al Decreto Ley 4.108 de 2011, se encarga de formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes.

Ahora bien, la definición específica de las competencias en la educación fue establecida por el legislador en la Ley 715 de 2001 y respecto de la nación, los departamentos y los municipios de la siguiente forma.

Las competencias de la Nación en cuanto a la prestación del servicio público de educación en sus niveles preescolar, básico y medio, en el área urbana y rural son:

- 1) Formular las políticas y objetivos de desarrollo para el sector educativo y dictar normas para la organización y prestación del servicio.
- 2) Regular la prestación de los servicios educativos estatales y no estatales.
- 3) Impulsar, coordinar, financiar, cofinanciar y evaluar programas, planes y proyectos de inversión de orden nacional en materia de educación, con recursos diferentes de los del Sistema General de Participaciones. Con estos recursos no se podrá pagar personal de administración, directivo, docente o administrativo.
- 4) Definir, diseñar, reglamentar y mantener un sistema de información del sector educativo.
- 5) Establecer las normas técnicas curriculares y pedagógicas para los niveles de educación preescolar, básica y media, sin perjuicio de la autonomía de las instituciones educativas y de la especificidad de tipo regional.
- 6) Definir, diseñar y establecer instrumentos y mecanismos para la calidad de la educación.
- 7) Reglamentar los concursos que rigen para la carrera docente.
- 8) Evaluar la gestión financiera, técnica y administrativa del sector educativo en las entidades territoriales y el impacto de su actividad en la sociedad. Esta facultad se podrá delegar en los departamentos, con respecto a los municipios no certificados.
- 9) Prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales, cuando a ello haya lugar.
- 10) Vigilar el cumplimiento de las políticas nacionales y las normas del sector en los distritos, departamentos, municipios, resguardos indígenas y/o entidades territoriales indígenas. Esta facultad la podrá delegar en los departamentos, con respecto a los municipios no certificados.
- 11) Expedir la regulación sobre costos, tarifas de matrículas, pensiones, derechos académicos y otros cobros en las instituciones educativas.
- 12) Distribuir los recursos para educación del Sistema General de Participaciones, conforme a los criterios establecidos en la presente ley.
- 13) Fijar parámetros técnicos para la prestación del servicio educativo estatal, estándares y tasas de asignación de personal, teniendo en cuenta las particularidades de cada región.
- 14) Definir anualmente la asignación por alumno, tanto de funcionamiento como de calidad, para la prestación del servicio educativo financiado con recursos del Sistema General de Participaciones, de acuerdo con las tipologías educativas y la disponibilidad de recursos del Sistema General de Participaciones.
- 15) Determinar los criterios a los cuales deben sujetarse las plantas docente y administrativa de los planteles educativos y los parámetros de asignación de personal correspondientes a alumnos

por docente, alumnos por directivo y alumnos por administrativo, entre otros, teniendo en cuenta las particularidades de cada región.

- 16) Definir la canasta educativa.
- 17) En caso de ser necesaria la creación, fusión, supresión o conversión de los empleos que demande la organización de las plantas de personal de la educación estatal, los gobernadores y alcaldes deberán seguir el procedimiento que señale el Gobierno Nacional para tal fin.
- 18) Establecer los requisitos para la certificación de los municipios, y decidir sobre la certificación de los municipios menores a cien mil habitantes de conformidad con el artículo 20 de la Ley 715 de 2001.
- 19) Establecer incentivos para los distritos, municipios e instituciones educativas por el logro de metas en cobertura, calidad y eficiencia en el uso de los recursos.
- 20) Realizar las acciones necesarias para mejorar la administración de los recursos del Sistema General de Participaciones⁴⁵.
- 21) Cofinanciar la evaluación de logros. A cada departamento, distrito o municipio se podrá distribuir cada tres años una suma para evaluar el logro educativo de acuerdo con la metodología que señale el Ministerio de Educación Nacional. El 80% será financiado por la Nación y el 20% por la entidad territorial.

A nivel territorial, el fenómeno es el que se expone a continuación:

Competencias de los departamentos -artículo 6 de la Ley 715 de 2001-. De manera general, corresponde a los departamentos en el sector de educación las siguientes competencias:

- 1) Prestar asistencia técnica educativa, financiera y administrativa a los municipios, cuando a ello haya lugar.
- 2) Administrar y responder por el funcionamiento, oportunidad y calidad de la información educativa departamental y suministrar la información a la Nación en las condiciones que se requiera.
- 3) Apoyar técnica y administrativamente a los municipios para que se certifiquen en los términos previstos en la presente ley.
- 4) Certificar a los municipios que cumplen los requisitos para asumir la administración autónoma de los recursos del Sistema General de Participaciones. Si el municipio cumple los requisitos para ser certificado y el departamento no lo certifica, podrá solicitarla a la Nación.

Competencias de los distritos y los municipios certificados -artículo 7 de la Ley 715 de 2001-

- 1) Dirigir, planificar y prestar el servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media, en condiciones de equidad, eficiencia y calidad, en los términos definidos en la presente ley.

⁴⁵ Cf. Decreto 707 de 2012, Decreto 1494 de 2005.

- 2) Administrar y distribuir entre los establecimientos educativos de su jurisdicción los recursos financieros provenientes del Sistema General de Participaciones, destinados a la prestación de los servicios educativos a cargo del Estado, atendiendo los criterios establecidos en la presente ley y en el reglamento.
- 3) Administrar, ejerciendo las facultades señaladas en el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, las instituciones educativas, el personal docente y administrativo de los planteles educativos, sujetándose a la planta de cargos adoptada de conformidad con la presente ley. Para ello, realizará concursos, efectuará los nombramientos del personal requerido, administrará los ascensos, sin superar en ningún caso el monto de los recursos de la participación para educación del Sistema General de Participaciones asignado a la respectiva entidad territorial y trasladará docentes entre instituciones educativas, sin más requisito legal que la expedición de los respectivos actos administrativos debidamente motivados.
- 4) Distribuir entre las instituciones educativas los docentes y la planta de cargos, de acuerdo con las necesidades del servicio entendida como población atendida y por atender en condiciones de eficiencia, siguiendo la regulación nacional sobre la materia.
- 5) Podrán participar con recursos propios en la financiación de los servicios educativos a cargo del Estado y en la cofinanciación de programas y proyectos educativos y en las inversiones de infraestructura, calidad y dotación. Los costos amparados con estos recursos no podrán generar gastos permanentes a cargo al Sistema General de Participaciones.
- 6) Mantener la actual cobertura y propender a su ampliación.
- 7) Evaluar el desempeño de rectores y directores, y de los directivos docentes.
- 8) Ejercer la inspección, vigilancia y supervisión de la educación en su jurisdicción, en ejercicio de la delegación que para tal fin realice el Presidente de la República.
- 9) Prestar asistencia técnica y administrativa a las instituciones educativas cuando a ello haya lugar.
- 10) Administrar el Sistema de Información Educativa Municipal o Distrital y suministrar la información al departamento y a la Nación con la calidad y en la oportunidad que señale el reglamento.
- 11) Promover la aplicación y ejecución de los planes de mejoramiento de la calidad en sus instituciones.
- 12) Organizar la prestación del servicio educativo en su jurisdicción.
- 13) Vigilar la aplicación de la regulación nacional sobre las tarifas de matrículas, pensiones, derechos académicos y cobros periódicos en las instituciones educativas.

Finalmente, los municipios no certificados deben:

- 1) Administrar y distribuir los recursos del Sistema General de Participaciones que se le asignen para el mantenimiento y mejoramiento de la calidad.

- 2) Trasladar plazas y docentes entre sus instituciones educativas, mediante acto administrativo debidamente motivado.
- 3) Podrán participar con recursos propios en la financiación de los servicios educativos a cargo del Estado y en las inversiones de infraestructura, calidad y dotación. Los costos amparados por estos recursos no podrán generar gastos permanentes para el Sistema General de Participaciones.
- 4) Suministrar la información al departamento y a la Nación con la calidad y en la oportunidad que señale el reglamento.

Por otra parte, la prestación del servicio de educación es adelantada por instituciones públicas y privadas autorizadas por el estado para el efecto, en términos específicos de calidad.

Respecto del mecanismo de financiamiento, para los servicios de educación se acude al Sistema General de Participaciones, que dispone de una partida con destinación específica para este sector denominada “participación para educación”. Así lo señala la Ley 715 de 2001 en su artículo 15 y subsiguientes, al establecer que solo pueden ser utilizadas para las siguientes actividades:

- I. Pago del personal docente y administrativo de las instituciones educativas públicas, las contribuciones inherentes a la nómina y sus prestaciones sociales.
- II. Construcción de la infraestructura, mantenimiento, pago de servicios públicos y funcionamiento de las instituciones educativas.
- III. Provisión de la canasta educativa.
- IV. Las destinadas a mantener, evaluar y promover la calidad educativa.

Bases del Plan nacional de desarrollo 2014- 2018

Dentro del ejercicio nacional de planeación para el próximo cuatrienio presidencial, se encuentran en discusión las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 *Todos por un nuevo país* que presentan tres pilares fundamentales y cinco estrategias transversales de política.

Los pilares son la paz, la equidad y la educación; y la educación es el eje principal sobre el cual se fundamenta la visión. Dice el documento en referencia:

“Mediante la educación, Colombia debe formar los ciudadanos que requiere para la construcción de una paz duradera, de una sociedad más equitativa, y para el desarrollo económico sostenible. La educación de calidad permite a las personas adquirir los conocimientos y las competencias necesarias para participar en actividades productivas, accediendo a ingresos y activos que permiten su movilidad social”. (Departamento Nacional de Planeación, 2014)

Por lo mismo, en el cuatrienio, la educación se resalta como un propósito de país, ambicioso, pero que permitirá contar con “una fuerza laboral calificada, sin grandes diferencias de ingresos y con ciudadanos que resuelven sus conflictos sin recurrir a la violencia” (Departamento Nacional de Planeación, 2014).

Por otra parte, las cinco estrategias transversales son:

1. Infraestructura y competitividad estratégicas
2. Movilidad social
3. Transformación del campo y crecimiento verde
4. Consolidación del Estado Social de Derecho
5. Buen gobierno

El plan involucra un desarrollo regional de los pilares nacionales y de las estrategias transversales de política que se implementarán durante el cuatrienio.

Ahora bien, en la revisión de las estrategias transversales, se encuentra que el componente de aprendizaje y tránsito hacia el trabajo tiene varios asuntos a resaltar, como se muestra en las siguientes líneas.

6. Sistema de Educación Terciaria

Uno de los proyectos importantes que se encuentran plasmados en las bases del Plan Nacional de Desarrollo (Departamento Nacional de Planeación, 2014) es la estructuración del Sistema de Educación Terciaria. En este sentido, y para ampliar el principio de garantía de acceso del Sistema de Formación de Capital Humano, se propone un conjunto de estrategias para la cobertura y permanencia, con énfasis en la educación media y zonas rurales, donde una de las acciones es la construcción del Sistema de Educación Terciaria con mayor acceso, calidad y pertinencia.

Referido al nivel de educación superior, se identifican tres asuntos de importancia: una mayor cobertura, una mejor calidad y una mayor pertinencia y tránsito entre los diferentes niveles.

La formación es reconocida como eje de la movilidad social, y como tal se le asignan un conjunto de estrategias de desarrollo, dentro de las cuales se encuentra la creación del sistema de educación terciaria para mejorar la movilidad y pertinencia⁴⁶.

La educación terciaria, dice el Departamento Nacional de Planeación en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, es:

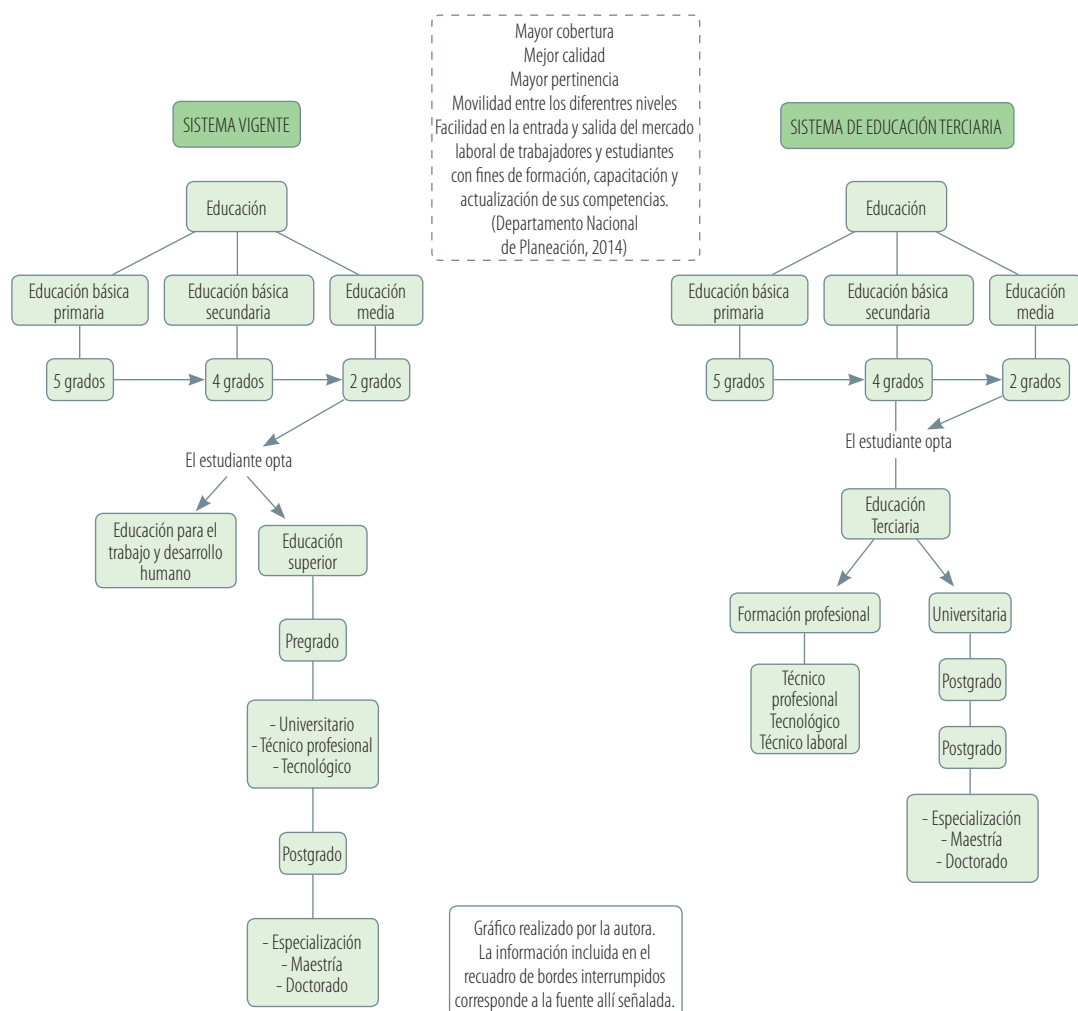
“la oferta educativa que se dispone luego de culminado el ciclo de educación básica y media, la cual nace a partir de la articulación de la oferta de carácter técnico profesional, tecnológico y la oferta técnica laboral de la llamada Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano (FTDH), que cumpla con los estándares de calidad que se establezcan, conformando el pilar de la formación profesional, y el establecimiento de canales de comunicación entre este tipo de formación y la educación universitaria. De esta forma, hacen parte de la educación terciaria dos pilares de la educación: el

⁴⁶ Adicionalmente, se enumeran las siguientes estrategias: potenciar educación inicial, alcanzar la calidad educativa en educación básica y media, mayor cobertura y permanencia en el sistema educativo, desarrollo del Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP) en el marco del Decreto 1953 de 2014, Colombia libre de analfabetismo, Colombia bilingüe, potencialización de las capacidades y los talentos excepcionales.

pilar de la educación universitaria y el pilar de la formación profesional". (Departamento Nacional de Planeación, 2014)

Este cambio, representa un giro a la actual estructura educativa colombiana. Como ese explicó anteriormente, en la actualidad, el derecho a la educación se encuentra plasmado a través de tres columnas principales: la educación formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, y la educación informal. La reforma que se encuentra en las bases del Plan Nacional de Desarrollo implica la creación de una nueva columna del sistema educativo, que luego de la educación básica secundaria y media, recoja en dos grupos a la oferta educativa. A continuación una gráfica que permite abordar el asunto de manera más sencilla.

Gráfico 3. Comparación del sistema educativo vigente y el sistema de educación terciaria



Fuente: Elaboración propia.

Para contar con un contexto necesario para potencializar y dirigir el sistema de educación terciaria hacia el logro de los resultados esperados, también se establecen estrategias como (i) financiación para el acceso a la educación superior y (ii) herramientas para promover la calidad de la educación superior y de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Sumado a lo anterior, y para que el sistema de educación terciaria pueda funcionar de manera adecuada, con movilidad entre los niveles educativos y de estos con el entorno laboral, se deberá contar con un sistema nacional de cualificaciones⁴⁷, un esquema de certificación de competencias, entre otros mecanismos.

7. Prácticas laborales

La palabra práctica se define como el “ejercicio que bajo la dirección de un maestro y por cierto tiempo tienen que hacer algunos para habilitarse y poder ejercer públicamente su profesión” (Real Academia Española, 2014). Se trata de la dimensión práctica de la formación, en la cual el estudiante se enfrenta a la realidad para aplicar los conocimientos teóricos obtenidos hasta ese momento. Entonces, las prácticas son uno de los mecanismos a través de los cuales el estudiante adquiere conocimientos, por medio de la experiencia propia.

Ahora bien, no todas las prácticas formativas que se dan dentro de un proceso educativo implican un acercamiento directo al mundo del trabajo. Por ello, resulta importante señalar que las prácticas formativas son clasificadas de la siguiente forma (Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Nieto Diez, 2014):

- Prácticas de laboratorio. Son las prácticas que se realizan fuera del contexto real. Implican, entonces, un ejercicio de abstracción
 - Observación indirecta
 - Simulación
- En situación
 - Observación
 - Práctica guiada
 - Práctica autónoma

Son las prácticas autónomas, aquellas que implican alto grado de autonomía del estudiante y que se realizan en un ambiente laboral, las que son de interés del presente estudio.

Al efecto, para el caso colombiano, las prácticas de este tipo se dan ampliamente en la Educación Superior y en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Se caracterizan porque:

- Son de dos tipos. Las que se encuentran dentro del contenido curricular o fuera de este, como un requisito posterior a la terminación de materias y anterior al grado.

47 Cf. Departamento Nacional de Planeación, 2014. Bases del Plan Nacional de Desarrollo, p. 49.

- Se adelantan en asuntos directamente relacionados con el área de formación del estudiante. Por ello, sus procesos de reclutamiento, funciones y desempeño son específicos.
- Requieren de algún tipo de supervisión del escenario de prácticas y de la institución de formación, por personas con conocimientos relacionados a las funciones ejercidas por el practicante.
- Son por un tiempo limitado.
- Implican una actividad efectiva del estudiante, acciones del estudiante.
- Involucran a tres partes: el estudiante, la institución de formación y el escenario de práctica.

De tal manera que las prácticas, como mecanismo formativo a través del cual el estudiante adquiere conocimientos por medio de la experiencia propia, son el primer acercamiento al mundo del trabajo que tiene un estudiante. En este contexto, se convierten en un mecanismo que potencialmente genera un acceso más eficiente del estudiante al mundo del trabajo.

Lo descrito corresponde al hecho jurídico cuya regulación contractual se ve traducida en diferentes tipos de vínculos, dentro de los cuales se encuentran el contrato de aprendizaje, el contrato de pasantía, el contrato de prestación de servicios, empleo público temporal, entre otros. Los más importantes son el contrato de pasantía y el contrato de aprendizaje. El primero tiene una regulación legal expresa y específica. El segundo, por otra parte, es un contrato atípico, lo que significa que no cuenta con una reglamentación legal específica y es la voluntad de las partes la que define sus límites. Sumado a ello, y teniendo en cuenta que por virtud del principio de autonomía universitaria, las instituciones de Educación Superior cuentan con gran posibilidad de dirección del proceso formativo, las prácticas no están reguladas por una norma que disponga elementos comunes y de este modo genere cierta homogeneidad.

Esta disparidad de regulación implica una diferencia en la protección del practicante en aspectos tales como la seguridad social y apoyo de sostenimiento. Afortunadamente, como ya se expuso, a través del Decreto 055 de 2015 se brindó protección en Riesgos Laborales a todos los practicantes.

En conclusión, la práctica laboral es la necesaria inmersión al trabajo del estudiante, en la cual se consigue el nexo verdadero entre la teoría y la realidad. Pero requiere de una regulación legal expresa que proteja a los practicantes.

4. FUNCIONAMIENTO DE LOS DEMÁS DISPOSITIVOS DE POLÍTICA PÚBLICA VINCULADOS A LA TRANSICIÓN DE LA EDUCACIÓN AL TRABAJO

Unidades vocacionales de aprendizaje en empresa

En el ordenamiento jurídico colombiano, la primera aparición de las unidades vocacionales de aprendizaje en empresa o UVAE, como espacios de formación internos de las empresas, se da a través de la Resolución 1409 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.

De tal manera que, inicialmente, las UVAE son concebidas como un mecanismo a través del cual se capacita a los trabajadores en trabajo seguro en alturas. En dicha Resolución, las UVAE son definidas de la siguiente manera:

“Las empresas, o los gremios en convenio con estas, podrán crear unidades vocacionales de aprendizaje, las cuales son mecanismos dentro de las empresas que buscan desarrollar conocimiento en la organización mediante procesos de autoformación, con el fin de preparar, entrenar, reentrenar, complementar y certificar la capacidad del recurso humano para realizar labores seguras en trabajo en alturas dentro de la empresa. La formación que se imparta a través de las UVAE deberá realizarse con los entrenadores para trabajo seguro en alturas.

Para que la empresa, o los gremios en convenio con estas, puedan crear una UVAE deberán cumplir en las instalaciones de las empresas o en la obra de construcción con los requisitos para el trabajo seguro en alturas establecidos en la presente resolución.” (Ministerio del Trabajo, 2012)

La misma norma, dicta en su parágrafo 4 del artículo 12, que “todas las empresas o los gremios en convenio con estas, podrán implementar, a través de Unidades Vocacionales de Aprendizaje (UVAE), procesos de autoformación en protección contra caídas para trabajo seguro en alturas, en el nivel que corresponda a las labores a desempeñar. Las empresas o los gremios en convenio con estas deben informar al Ministerio, a la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo o quien haga sus veces, la creación de las unidades” (Ministerio del Trabajo, 2012).

El 2 de agosto de 2013, la primera UVAE fue autorizada en el país y funciona en una empresa industrial, especializada en la transformación de acero ubicada en el departamento de Boyacá. Se trata de Grapas y Puntillas El Caballo S.A., empresa que cuenta con 180 empleos directos y que pondrá en práctica esta nueva modalidad de formación para sus empleados (Ministerio del Trabajo, 2014).

A mayo de 2014, el Ministerio del Trabajo reporta que se han creado nueve UVAES en el país, en donde se han capacitado 11.794 personas (Ministerio del Trabajo, 2014).

Pero es con el artículo 42 de la Ley 1.636 de 2013, que se ampliaron los aspectos de formación que pueden impartir las UVAE, al definir las como un mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización, mediante procesos internos de formación.

En la estructura de la Ley señalada, las UVAE son uno de los oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral; servicio que tiene la finalidad de preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas. El aprendizaje se basa en la práctica y habilita al aprendiz para el desempeño de una ocupación, su diseño es modular y basado en competencias laborales⁴⁸. Lo anterior implica que con las UVAE se podrá capacitar en todos aquellos asuntos que requiera el sector productivo. Es el mecanismo directo a través del cual se logra una pertinencia en la formación impartida.

Su desarrollo debe ser reglamentado por el Ministerio del Trabajo, como la misma Ley 1.636 de 2013 lo señala en su artículo 41, y es en ese momento donde podrá ser analizado con mayor profundidad este instrumento.

⁴⁸ Los programas de capacitación para la inserción laboral obedecerán a lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo. Así lo establece el artículo 41 de la Ley 1.636 de 2013.

5. EXPERIENCIAS INNOVADORAS

CUT. Espacios de práctica laboral

Esta organización sindical cuenta con una experiencia exitosa en el proceso de creación de espacios de práctica laboral. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) permite que estudiantes de derecho que deseen trabajar con cuestiones sindicales en Colombia, realicen su práctica laboral en la entidad. Abogados recién titulados, como Ana María Amado y Eduardo Chávez, que trabajaron en el Programa de Desarrollo de la Ley del Trabajo de TCO - LO (Confederación Sueca de Empleados Profesionales – Unión General de Trabajadores) son un ejemplo de la experiencia (Secretariado de Cooperación para el Desarrollo Sindical Internacional de la LO y TCO, 2014).

Esta experiencia ha sido registrada a nivel internacional y al respecto debe destacarse lo siguiente:

Estos jóvenes tuvieron la oportunidad de adelantar sus prácticas en la CUT, enfocados en el programa de desarrollo de la Ley laboral o LLDP por sus siglas en inglés (Labour Law Development Programme); programa que permite contribuir al desarrollo de un sistema jurídico eficaz en el país. Las Confederaciones Sindicales de Colombia -CUT y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC- tienen equipos legales que proveen asistencia legal a los sindicatos en el país, y es allí donde los estudiantes desarrollaron la práctica.

En una entrevista realizada por el Secretariado de Cooperación para el Desarrollo Sindical Internacional de la LO y TCO, los estudiantes señalaron:

- La mayoría de las universidades públicas de Colombia no proporciona educación jurídica en asuntos sobre derecho laboral a sus estudiantes.
- No sabemos qué oportunidad existe de trabajar con el tema, pero el interés crece, dice Eduardo Chávez. Sostiene que se estigmatiza el trabajo con cuestiones sindicales.

Su tutora, la Dra. Mery Laura Perdonó Ospina, abogada del LLDP, quien acompañó a los estudiantes en su proceso de formación, resaltó: “A menudo, los estudiantes se enamoran del derecho laboral sindical. Lo cual es de suma importancia, porque hay pocos abogados que eligen participar en este tipo de cuestiones”.

Ana María Amado, una vez terminada su práctica en el Dpto. Jurídico de la CUT, fue vinculada como abogada para el Dpto. de Juventud de esa organización sindical. Luis Eduardo Chávez, terminada su práctica en el Dpto. Jurídico de la CUT, fue contratado por el Sindicato de Trabajadores del Distrito de Bogotá (SINDISTRITALES) como asesor jurídico.

La CUT cuenta con oficinas de asesoría jurídica gratuita que se presta a trabajadores no sindicalizados, financiada por la cooperación internacional, prestada por medio de consultorio jurídico, y prácticas de estudiantes de universidades públicas y privadas con las cuales se hacen convenios.

Igualmente, la CUT cuenta con otro escenario de práctica laboral, ya que una práctica laboral curricular de los estudiantes de derecho, denominada consultorio jurídico, es realizada en sus Centros de Atención

Laboral. Una vez que los practicantes más destacados obtienen su título, la entidad los vincula en los mismos Centros de Atención Laboral, en su Departamento de Jurídica o en sus entidades adscritas, como la Escuela Nacional Sindical.

El éxito en el proceso radica en la selección de practicantes, personas con especial gusto por cuestiones sindicales, el seguimiento constante y retroalimentación que recibe el practicante y, finalmente, en el incentivo de vinculación laboral de los practicantes más destacados.

Prácticas laborales en el sector privado

La página web finanzaspersonales.com, propiedad de la compañía Publicaciones Semana SA, realizó un artículo sobre las “prácticas profesionales mejor pagadas en Colombia” (Bernal, 2015). La publicación reporta que el sector privado colombiano expone una gama de posibilidades variable; algunas empresas remuneran bien a los practicantes y otras no. Pero, señala el artículo, “en el peor de los casos, con el lema de que ‘Se debe pagar para aprender’, algunas empresas no ofrecen remuneración salarial, pues le ayudan a adquirir experiencia para conseguir un buen trabajo en el futuro”.

Reporta que, en promedio, las empresas que contratan practicantes pagan entre el salario mínimo y un millón de pesos. Adicionalmente, realiza una lista de las cinco empresas que mejor pagan, pues se encuentran por encima del promedio:

1. **QUALA:** Multinacional colombiana perteneciente al sector de consumo masivo, tiene dentro de sus productos, Bonice, Vive 100, shampoo Savital, entre otros. Recibe practicantes y les da una remuneración salarial de \$2.200.000.
2. **EQUIÓN:** Subsidiaria de Ecopetrol, perteneciente al sector energético, le da a sus practicantes tres salarios mínimos legales vigentes mensuales, equivalentes a \$1.848.000.
3. **PROCTER AND GAMBLE: P&G:** Del sector de consumo masivo, tiene como productos Gillette, Oral B, Pantene o Ariel, entre otros. Cuenta con un programa de prácticas destacado por otorgar a 10 estudiantes que sobresalgan durante el proceso de selección la beca “Prest&gio”, que consiste en pagar el 50% del semestre del practicante. La remuneración mensual es de \$1.700.000.
4. **NOVARTIS:** Del sector farmacéutico, considerada, según la consultora Great Place to Work, dentro de las 25 mejores compañías para hacer prácticas en el mundo y paga a sus practicantes en Colombia \$1.600.000, más una tarjeta de \$40.000, para que consuman productos de las máquinas al interior de las instalaciones, además de ofrecer servicios de parqueadero y gimnasio gratuitos.
5. **GLAXO SMITH KLINE (GSK):** Del sector farmacéutico, paga a sus pasantes \$1.000.000 y un subsidio de alimentación de \$300.000 (Bernal, 2015).

Cierra señalando que según Great Place to Work, “estas son otras multinacionales que se encuentran dentro del top 25 de las mejores prácticas empresariales. Tienen en cuenta no solo el salario sino otros factores fundamentales como el ambiente de trabajo y beneficios; si usted está interesado en otro tipo

de beneficios, seguramente estas son algunas de las empresas que usted debe buscar para su práctica: Microsoft, Marriott, Diageo, Hilti, Google, Coca Cola, BBVA y Telefónica”.

De la anterior información, se encuentra que alguna parte el sector privado está abierta a la recepción de practicantes, y los integra dentro de sus procesos internos de gestión de talento humano. El éxito de la experiencia podría ser atribuido al entendimiento de la potencialidad para el mejoramiento de la productividad que genera la formación de practicantes, y la enorme posibilidad que se tiene de adaptar las competencias de los jóvenes para el desarrollo de cada uno de sus procesos. Y, por otra parte, la formación de competencias laborales y la posibilidad de vinculación laboral directa con la empresa donde se desarrolla la práctica son el mayor incentivo del practicante. Es una relación “ganar-ganar” a la que se debe apostar.

Proyectos pedagógicos productivos en el sector rural

“Escuela Nueva es un modelo que permite ofrecer los cinco grados de la básica primaria con calidad, en escuelas multigrado con uno, dos o hasta tres maestros. Cuando se hizo la apuesta por escalar el modelo en primaria, los estudiantes de la zona rural presentaron mejores resultados que los de la zona urbana (con excepción de los de las grandes ciudades). En el marco de este proyecto, se evidenció que un currículo pertinente de educación secundaria y media en el zona rural debería incorporar componentes de seguridad alimentaria y de proyectos pedagógicos productivos que fomente las capacidades asociativas, los emprendimientos y la formulación y creación de negocios ligados a las apuestas productivas de los territorios” (Ocampo, 2014).

Los proyectos pedagógicos productivos son un proceso de fomento de la cultura de emprendimiento, que se direcciona a la articulación de la “dinámica escolar con la comunidad, considerando el emprendimiento y el aprovechamiento de los recursos existentes en el entorno, como base del aprendizaje y el desarrollo social” (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

“Un ejemplo exitoso en este sentido es la estrategia de educación rural de la Alianza entre la Gobernación de Caldas y la Federación Nacional de Cafeteros con los componentes Escuela y Café y Escuela y Seguridad Alimentaria. Este modelo integra, alrededor de la metodología de Escuela Nueva (diseñada inicialmente para el ciclo de educación básica primaria) todos los ciclos de formación, desde primaria hasta educación superior⁴⁹, incluyendo aspectos relacionados con competencias laborales generales (liderazgo, habilidades comunicativas, auto-eficiencia y emprendimiento) y los proyectos pedagógicos productivos. Estos últimos han mostrado impactos positivos en términos de generación de ingresos, asociatividad y éxito de emprendimientos futuros, así como externalidades positivas en asistencia técnica desde los jóvenes a sus padres u otros miembros de la comunidad”. (Ocampo, 2014)

49 Principalmente educación técnica y tecnológica en asociación con universidades que cuentan con programas acreditados. Estas instituciones de educación superior han adaptado su oferta a la metodología de Escuela Nueva y realizan validación de créditos para mejorar la articulación entre la educación media y la superior. El proceso de formación se imparte directamente en las escuelas rurales promovidas por la alianza.

6. CONCLUSIONES Y VALORACIONES

El anterior estudio permite llegar a un conjunto de conclusiones relativas al aprendizaje y su empalme con el mercado laboral, que se presentan a continuación:

Del contrato de aprendizaje

Esta modalidad contractual responde al cumplimiento de una obligación establecida en cabeza de las empresas para brindar formación a los estudiantes. Su evolución ha sido positiva y ha permitido formar a más de 83.608 aprendices entre 2012 y 2014 (Segura, 2013), pero no se cuenta con un mecanismo de revisión o verificación del cumplimiento de las obligaciones de las partes. En este contexto, se requiere establecer un sistema de inspección, vigilancia y control del contrato de aprendizaje. Dicho sistema debería referirse a aspectos como:

- Pago de los apoyos de sostenimiento a los aprendices
- Afiliación y cotización al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales
- Jornadas de práctica adecuadas a la labor adelantada y en todo caso no superiores de la máxima legal para trabajadores
- Protección en el sistema de seguridad y salud en el trabajo
- Protección contra acoso laboral
- Desarrollo de actividades propias del ámbito formativo en el que se desempeñan

Sumado a lo anterior, el contrato de aprendizaje, tal y como está configurado en la legislación vigente, desconoce que existe una parte adicional en la relación de aprendizaje, y es la institución de educación o formación. La institución de educación, evidentemente, hace parte del proceso de formación del estudiante, y su relego dentro del contrato de aprendizaje genera dificultades para el aprendiz, quien no tiene un seguimiento de su práctica, no recibe retroalimentación, no tiene un mecanismo para presentar inconformidades, etc. Así que la legislación debería tener en cuenta este asunto y consagrar derechos y obligaciones de las instituciones de educación en el marco del contrato de aprendizaje.

Estrategia integral para la movilidad del sistema educativo. Sistema de educación terciaria + esquema de certificación de competencias + marco nacional de cualificaciones

Los desafíos del sistema educativo colombiano radican en la confrontación de las limitaciones generadas por los procesos tradicionales, en un entorno de cambios acelerados. Así, se encuentra que la estructura del sistema educativo colombiano tiene algunas modalidades que, por así decirlo, no funcionan armónicamente. La formación profesional integral del SENA, la educación para el trabajo y el desarrollo humano y los programas de tecnólogo y técnico profesional inmersos en la educación

superior carecen de conexión. Por ello, como lo presenta el Gobierno Nacional en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo, la disposición de un sistema de educación terciaria que conecte en un pilar la formación profesional integral con la universitaria, conformando la educación terciaria, generará múltiples beneficios al sistema. Pero esta reforma no generaría un impacto si continúa sin un marco nacional de cualificaciones y un esquema de certificación de competencias. Son tres elementos necesarios para generar un círculo virtuoso de educación y empleabilidad.

Prácticas laborales

La importancia de las prácticas laborales como mecanismo de inserción al mercado laboral, como primera experiencia laboral del estudiante, es indudable, pero en la actualidad, Colombia carece de los siguientes mecanismos:

- Sistema de información: Debido a la multiplicidad de modalidades de práctica laboral, reguladas cada una de ellas de manera particular por las instituciones de educación y formación, no se cuenta con un sistema de información que contenga datos tan esenciales como ofertas de escenarios de práctica, áreas, etc. Y esta falta de información impide realizar un análisis algo más preciso del fenómeno de las prácticas laborales. Más allá del contrato de aprendizaje, las cifras globales sobre prácticas laborales son inexistentes. En el componente de escenarios de práctica, el servicio público de empleo permitiría dar un manejo y seguimiento adecuado a la información.
- Modalidades de contratación: El contrato de aprendizaje cuenta con una regulación específica que protege al practicante, pero la otra modalidad de contratación, mucho más amplia y que recoge, básicamente, a todo practicante que no tiene contrato de aprendizaje, es el contrato de pasantía. Este no cuenta con una regulación legal expresa y, por lo mismo, sus fronteras solamente están dirigidas por el principio de autonomía de la voluntad de las partes. Esta situación debería ser tenida en cuenta al momento de la regulación normativa de las prácticas laborales. Y, sumado a ello, los empresarios, practicantes e instituciones de educación y formación, carecen de claridad conceptual respecto de las modalidades de vinculación para los practicantes, lo que debería quedar claro en los contratos respectivos.
- Seguimiento y evaluación de las prácticas: El proceso de prácticas, como parte del proceso de formación del estudiante, debería contar con un tutor -persona calificada en el tema de desarrollo de la práctica- que supervise el desarrollo de las labores del estudiante, con el objetivo de retroalimentar su labor, durante y al finalizar la misma.
- Definición de los roles en la práctica: Un proceso de capacitación de los tres actores de las prácticas generaría claridad en cuanto al rol que cada uno juega en el proceso de formación del estudiante, los derechos, obligaciones y garantías de cada uno de ellos, entre otros asuntos. Lo que, como ya se mencionó, debería estar expresamente dispuesto en el contrato respectivo.
- Prácticas en el sector público y el sector rural: Es una creencia generalizada que las prácticas laborales son propias del sector privado y del sector urbano, lo que implica una pérdida de protagonismo del sector público y de la ruralidad como amplísimo escenario de práctica. Se debería regular la materia.

Nuevas formas de trabajo y educación

Las nuevas realidades del trabajo tienen un directo impacto en las modalidades de contratación laboral. El contrato de trabajo ha dejado de ser el centro del derecho del trabajo y las particularidades de las denominadas “nuevas formas de trabajo⁵⁰” generan la necesidad de empezar a pensar en la manera en que el estado y el sector productivo cumplirían con su obligación de generar modelos formativos adecuados a estas realidades. En este contexto, el proceso de empalme entre la educación y el trabajo debería tener en cuenta esta situación, para que desde los procesos de formación, se capacite a los estudiantes, luego trabajadores, al respecto.

50 Como Cooperativas de Trabajo Asociado, Empresas de Servicios Temporales, Sociedades por Acciones Simplificadas, Empresas Asociativas de Trabajo, Trabajo Voluntario, Contrato de Preposición, etc.

7. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C.: Asamblea Nacional Constituyente.

Bernal, C. (3 de enero de 2015). *Finanzas Personales*. Obtenido de Las prácticas profesionales mejor pagadas en Colombia: <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-practicas-profesionales-mejor-pagadas-colombia/54070>

Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (2012). *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-340, Expediente D-6003, 3 de mayo de 2006.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (4 de noviembre de 2014). *Mercado Laboral de la Juventud*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/RE_trim_ago_oct14.pdf

Departamento Nacional de Planeación (2014). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. Versión preliminar para discusión del Consejo Nacional de Planeación*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia: Departamento Nacional de Planeación.

Ministerio de Educación Nacional (2014). *Destinación de los recursos de gratuidad*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-209737.html>

Ministerio de Educación Nacional (2014). *Gratuidad educativa. Recursos asignados*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-209735.html>

Ministerio de Educación Nacional (2015). *Proyectos pedagógicos productivos. Una estrategia para el aprendizaje escolar y el proyecto de vida*. Obtenido de Ministerio de Educación: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-287836_archivo_pdf.pdf

Ministerio del Trabajo (2012). *Resolución 1409 de 2012. Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas*. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Ministerio del Trabajo.

Ministerio del Trabajo (2013). *Crean primera Unidad Vocacional de Aprendizaje UVAE*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2013/2148-crean-primera-unidad-vocacional-de-aprendizaje-uvae.html>

Ministerio del Trabajo (2014). *Empresas no podrán permitir que personal trabaje en alturas sin certificado*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/mayo-2014/3392-empresas-no-podran-permitir-que-personal-trabaje-en-alturas-sin-certificado.html>

Nieto, Jesús (2002). *Hacia un modelo comprensivo de prácticas de enseñanza en la formación inicial del maestro*, Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Educación. Disponible en: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5006801.pdf>

Ocampo, J. A. (2014). *Misión para transformación del campo. Marco conceptual de la Misión para la Transformación del campo*. Bogotá D.C.: Departamento Nacional de Planeación.

Organización Internacional del Trabajo (2014). "Una generación en peligro". Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/image/wcms_221936.pdf

Periódico El Espectador, 15 de enero de 2015. "Se definirá situación militar de jóvenes que cursen carrera". Obtenido de: <http://www.elespectador.com/noticias/nacional/se-definira-situacion-militar-jovenes-cursen-carrera-un-articulo-538325>

Presidencia de la República, Decreto 5012 de 2009. Bogotá D.C., Cundinamarca, Colombia: Presidencia de la República.

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae>

Secretariado de Cooperación para el Desarrollo Sindical Internacional de la LO y TCO, 3 de diciembre de 2014, "Los abogados tienen una responsabilidad social". Obtenido de: http://www.lotcobistand.org/advokater-har-ett-socialt-ansvar?fb_action_ids=10152578158419681&fb_action_types=og.likes&fb_ref=VDg-5usVoj8.like

Segura, J. C. (2013). *El estado del Contrato de Aprendizaje en Colombia en 2012*. Bogotá D.C.: Ministerio del Trabajo. Obtenido de: file:///C:/Users/Ligia%20Carrero%20Monroy/Dropbox/LO/Aprendizaje%20en%20Colombia/Bibliograf%C3%ADa/El_Estado_de_los_Contratos_de_Aprendizaje_en_Colombia_en_2012.pdf

Informe sobre el aprendizaje y la transición de la escuela al trabajo en el SENATI de Perú

SENATI, Perú

Contenidos:

Introducción. 1. Antecedentes de la creación del SENATI. 2. Participación de los empresarios peruanos en la educación para el trabajo. 3. El aprendizaje en el SENATI. 4. Bases conceptuales del aprendizaje en el SENATI. 5. Evolución de las bases conceptuales del modelo pedagógico del SENATI. 6. Sistema de formación profesional del SENATI. 7. Situación socioeconómica de los estudiantes. 8. Descentralización del aprendizaje. 9. Evaluación de la calidad del sistema de formación del SENATI. 10. Innovaciones en el aprendizaje dual del SENATI. 11. Otras experiencias exitosas. 12. Indicadores respecto a la población joven en el Perú. 13. Valoraciones y conclusiones. 14. Anexos.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo asumimos el término aprendizaje con un significado específico, diferente al significado de proceso por el cual el ser humano desarrolla, o adquiere, conocimientos, habilidades, actitudes, valores o pautas de acción para vivir y trascender; nos referimos al aprendizaje como sistema para aprender a trabajar trabajando, originalmente diferente al sistema escolarizado que buscaba primeramente el aprendizaje teórico de ideas, conceptos, conocimientos y pautas de acción, para recién al término de los estudios buscar la aplicación práctica de los mismos.

El origen de esta manera de educar para el trabajo se remonta a la educación gremial de la Europa medieval, en que los maestros artesanos enseñaban sus oficios a los jóvenes aprendices en forma vivencial, quienes aprendían a hacer haciendo; se iniciaban como aprendices, pasaban a oficiales y culminaban como artesanos, facultados a su vez para abrir su propio negocio y tener aprendices y oficiales a su cargo.

No está demás referenciar que también en la Europa medieval surgen las universidades como corporaciones de estudiosos, intelectuales y académicos, pertenecientes a la élite de la sociedad, dedicados al cultivo y el ejercicio de las facultades del espíritu y a la preparación para actividades de teología, derecho, medicina y arte; enseñaban gramática, lógica o dialéctica y retórica, por un lado, y geometría, aritmética, astronomía y música, por otro, materias que eran aprendidas mayormente mediante la lectura y exposición de lecciones teóricas. La finalidad de estos centros era mantener el acervo cultural y la valoraciones existentes y se preocupaban por desarrollar el intelecto para el ejercicio de actividades intelectuales; no consideraban como objeto de la educación la preparación para el ejercicio de las ocupaciones manuales de producción de bienes materiales para la vida cotidiana, de lo que se ocupaban los agricultores, los artesanos, los siervos y los esclavos.

Hasta mediados del siglo XVIII, cuando todavía la economía –en cuanto actividades destinadas a satisfacer las necesidades materiales humanas mediante la utilización de los recursos disponibles en el medio- se basaba en la agricultura y el artesanado, el aprendizaje gremial era la única manera de preparar a los jóvenes para la vida laboral. Con el advenimiento de la industrialización y del sistema de la fábrica, desaparece la educación gremial, que tenía un promedio de 15 años de duración, en razón de que el operario de la línea de producción fabril no requería de la formación integral propia del oficial o el artesano.

Ante la necesidad de aprender a operar la maquinaria que reemplaza a la fuerza animal y que comienza a reemplazar al trabajador en la ejecución de operaciones simples repetitivas, a fines del siglo XVIII, en Europa surgieron los objetivos de perfeccionamiento en cultura general y en conocimientos profesionales para los jóvenes aprendices, en escuelas dominicales o nocturnas. Surgieron también las escuelas de artes y oficios y las escuelas técnicas, que se caracterizaban por enseñar primero la teoría y después la práctica. Como estas escuelas no satisfacían por completo el desarrollo de dominios técnico-prácticos, por la falta de un contexto real de trabajo en las escuelas, en la segunda mitad del siglo XIX comienza a renacer paralelamente el sistema de aprendizaje en empresas.

A fines del siglo XIX, en Alemania se oficializa la obligación de que todos los oficiales, auxiliares y aprendices, menores de dieciocho años de edad, tengan la obligación de asistir a clases de perfeccionamiento en las escuelas dominicales o nocturnas; sus patrones y maestros deben concederles el tiempo necesario (Arnold y Münch, 1995). Estas escuelas son las antecesoras de los actuales centros de formación profesional estatales que, complementados con el aprendizaje en empresas, dieron lugar al sistema de formación profesional dual, desde mediados del siglo XX.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo realizada el año 1939, en Ginebra, se adopta la *Recomendación sobre el aprendizaje*, que enumera los principios y métodos que deberían aplicarse en materia de organización de la formación profesional, principalmente por el hecho de efectuarse en las empresas y entrañar relaciones contractuales entre el maestro de aprendizaje y el aprendiz.

A los efectos de la Recomendación, “el término aprendizaje se aplica a todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle, o a hacer que se le enseñe, metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador”.

Del Glosario de Términos de la OIT (1993), asumimos por aprendizaje la “formación de larga duración para el desempeño de una ocupación habitual y continuada en el ámbito laboral, desarrollada en gran parte en la empresa y complementada, a menudo, con instrucción obligatoria relacionada que se imparte en un centro de enseñanza; está reglamentado por la ley o la costumbre y regida por un contrato oral o escrito que establece las obligaciones de las partes”.

En este sentido, el aprendizaje es la modalidad más sistemática de formación profesional, asumiendo por formación profesional el “conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación o diversas funciones, con competencia y eficacia profesionales”. La formación profesional así entendida puede comprender a objetivos de formación inicial, actualización o especialización.

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo del año 1962 se adoptó la *Recomendación sobre formación profesional*, que se aplica “a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica –incluida la enseñanza general, profesional y técnica, que sea necesaria para este fin-, con excepción de la formación para desempeñar puestos de personal dirigente superiores al grado de capataz en la industria, o para desempeñar puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica”.

Como se puede entender, hasta mediados del siglo XX, en Europa la formación profesional sólo preparaba para el desempeño de ocupaciones operativas manuales, como oficios, operarios calificados y de técnicos; mientras que en América del Sur se denominaba formación profesional a la formación profesional universitaria, de base más intelectual.

Hasta mediados del siglo XX, el sistema académico y la universidad latinoamericana continuaban exaltando valores de una cultura académica intelectualista, que, por estar enfocada a la educación de la élite de la sociedad, privilegiaba el cultivo de valores espirituales y denigraba las ocupaciones dedicadas a operar en la realidad material con propósitos utilitarios, como son los cuadros científicos

y técnicos. Incluso quienes estudiaban las ingenierías denigraban de la técnica, siendo el dominio práctico de los conocimientos científicos y tecnológicos la base de la eficiencia y la eficacia, tanto para el médico, para el abogado, para el investigador científico y para el creador de nuevos conocimientos tecnológicos como para los productores de bienes materiales.

En 1959, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) advierte el grave problema que causa al desarrollo económico la falta de cuadros técnicos y científicos; por lo que adopta la Recomendación N° 49 sobre las medidas destinadas a mejorar y hacer más eficaz la formación de cuadros técnicos y científicos. Recomienda asociar más estrechamente la práctica a la teoría, concediendo una mayor atención a los trabajos prácticos en las empresas industriales, laboratorios e institutos de investigación. A partir de entonces se evidencia una convergencia entre las doctrinas de la OIT y de la UNESCO, vinculando la economía con la educación.

Por los acelerados cambios tecnológicos, socioeconómicos y culturales, en la actualidad se necesita una buena educación general y una formación profesional específica, hasta para el desempeño de los empleos más simples de las unidades productivas formales y competitivas; porque, para realizar las tareas o funciones productivas contemporáneas, ya no es suficiente tener fuerza física, sino que se necesita la actuación de la persona como unidad bio-psíquica-social, poniendo en juego, en forma integrada, sus capacidades de actuación operativa en el entorno (cognitivas, psicomotrices, éticas y socioemocionales), capacidades que deben ser desarrolladas en la experiencia personal y mediante la asimilación y aplicación de los conocimientos aportados por la ciencia y la tecnología.

Hasta para el ejercicio del empleo como peón de riego en una agroindustria exportadora se requiere poseer cultura general básica y formación profesional especializada, a fin de poder operar con pensamiento crítico y creativo el riego tecnificado con programas computarizados o en la toma de decisiones de fertilización, de acuerdo a la calidad del agua y la fisiología de los cultivos; por lo que la profesionalización no sólo es necesaria para las ocupaciones cuyas capacidades tienen un mayor componente teórico-intelectual, sino, con mayor razón, para el ejercicio de las ocupaciones operativas, por la "intelectualización" de las tareas manuales.

En el presente estudio trataremos del aprendizaje solamente como formación profesional inicial o habilitación para el empleo, en ocupaciones operativas o de ejecución. En la descripción y el análisis vamos a comprender a instituciones o programas que tienen el objetivo manifiesto de educar para el acceso al empleo en ocupaciones operativas, como son la de auxiliar técnico, operario calificado, técnico y tecnólogo, incluyendo ocupaciones del primer nivel de administración, tales como las de supervisor o jefe de taller. No incluimos a instituciones o programas que tienen un esquema operativo mayormente escolarizado y que consideran la práctica de la carrera al término de una formación eminentemente teórica.

La descripción y el análisis lo efectuaremos tomando como referencia el original programa de formación de aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (SENATI), cuya evolución dinámica y creativa ha dado lugar a un sistema de formación profesional técnica que está siendo tomado, en el Perú, como modelo para mejorar los resultados del modelo académico tradicional, principalmente por el elevado porcentaje de inserción laboral de sus egresados en la industria formal competitiva y por el grado de satisfacción de los empleadores respecto a la contribución de dichos egresados a la productividad y competitividad de las unidades productivas.

1. ANTECEDENTES DE LA CREACIÓN DEL SENATI

En el Perú, las primeras experiencias de formación sistemática para el ejercicio de ocupaciones operativas han estado a cargo del Estado, regidas y solventadas por éste.

En 1840, se intentó ordenar la inscripción de los artesanos y menestrales (oficial mecánico que gana su sustento con el trabajo de sus manos), con el propósito de “establecer el aprendizaje de las diversas artes y ramos de la industria mecánica, dándole reglas fijas que estimule a la juventud al progreso de ellas, y la separen del ocio y de la inmoralidad por medio de la dedicación a trabajos útiles”. En 1850, el “Estado asumió la dirección del proceso educativo. Se distinguieron las escuelas según el primero y segundo orden y los colegios en menores y mayores para terminar con las universidades. La disposición según la cual debían funcionar escuelas de artes y oficios en las capitales de departamento careció de aplicación y quedó en el campo de las buenas intenciones” (Barrantes, 1989).

En 1845 se promulgó un decreto formando escuelas de aprendices en los talleres de los maestros artesanos; el decreto obligaba en lo sucesivo a que todo extranjero que abriera un taller enseñara su oficio a un grupo de jóvenes pobres, con lecciones teóricas y prácticas. El registro, administración y control del aprendizaje, incluso de los contenidos, se le encargó a los gobiernos departamentales. Por la complejidad de los trámites, ni siquiera se implementó la administración pública del aprendizaje y los gremios dieron más atención a la defensa de intereses económicos que al aprendizaje. A mediados del siglo XIX, el trabajo artesanal en el Perú estaba organizado en base a gremios de artesanos, a pesar de que en Europa éstos habían quedado en desuso, con la liberalización de la industria y la posibilidad de acceder al empleo sin la necesidad del promedio de 15 años del aprendizaje artesanal. Existían gremios de artesanos panaderos, carpinteros, herreros, zapateros, etc.; pero la demanda de obreros preparados provenía más de la naciente industria, tales como: empresas azucareras con maquinaria para elaborar azúcar granulada, fábricas de tejidos e hilados, fábricas de chocolates, fábricas de vidrios, fábricas de papel, y otros. La evidente demanda de obreros calificados hace que el gobierno central asuma la creación de la primera institución de educación para el trabajo, en la capital de República: la Escuela de Artes y Oficios.

Una ley del año 1849 había ordenado establecer escuelas de artes y oficios en todas las capitales de departamento; sin embargo, recién en 1860 fue posible implementar la primera, en Lima, la que es inaugurada en 1864 y funciona hasta 1879; dejó de funcionar debido al conflicto bélico con Chile. En 1891, la congregación religiosa católica de los Salesianos abre una escuela de artes y oficios, en Lima, con talleres de sastrería, carpintería y zapatería. La primera escuela de artes y oficios se reabre en 1905 y, entre 1913 y 1935, se abren otras escuelas de artes y oficios, en Trujillo, Chiclayo, Cusco, Cajamarca y Huaraz.

Con el Reglamento General de Instrucción Pública de 1876, quedó establecida la división en primaria, secundaria y superior; se crearon las escuelas superiores de Ingenieros Civiles y de Minas y de Agricultura; la Universidad de San Marcos había iniciado actividades en 1553.

En 1941 se aprueba la Ley Orgánica de Educación, en la que el sistema educativo académico da impulso a la educación técnica, estableciéndose la educación secundaria técnica de cinco años de estudios. Se

dispone la creación de la Dirección de Educación Técnica, con dependencias de agropecuaria, comercial e industrial. Un factor determinante del impulso a la educación técnica en el Perú fue la asimilación de la educación pragmática y funcional desarrollada en los Estados Unidos de Norteamérica por el filósofo, pedagogo y psicólogo John Dewey, gracias a que se estableció en Lima el Servicio Cooperativo Peruano-Norteamericano de Educación, y a la designación del oficial de la Marina de Guerra del Perú Fernando Romero Pintado como Director Nacional de Educación Técnica, en el año 1945. La educación pragmática busca preparar a la persona para sobrevivir y prosperar en la realidad presente, proveyendo a los jóvenes los conocimientos y capacidades para el trabajo futuro.

Estados Unidos había asimilado el sistema de aprendizaje de Europa, a raíz de que, en la Exposición Mundial de Filadelfia del año 1876, descubrió que tenían que depender de los obreros calificados y técnicos europeos para sostener una industria que, por falta de trabajadores calificados, entre otras razones, se hallaba estancada (Romero, 1958). El aprendizaje industrial fue promovido desde inicios del 1900 por la Asociación Nacional de las Escuelas de Empresas, lo que se consolida con la Ley de Aprendizaje Nacional de 1937. El criterio pragmático sobre la educación técnica y el aprendizaje en empresas industriales fue asimilado por Fernando Romero Pintado, en sus misiones de estudio para implementar el arsenal naval del Perú y en su permanencia en los Estados Unidos en la agregaduría naval del Perú, que le permitió estudiar Economía de la Educación en la Universidad de Harvard.

2. PARTICIPACIÓN DE LOS EMPRESARIOS PERUANOS EN LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

En la reorganización de la educación técnica del año 1945, dirigida por Fernando Romero Pintado, se dispuso la creación del Comité Consultivo Nacional de Educación Técnica, mediante Decreto Supremo. En el Comité, el Gobierno tenía ocho delegados (Romero, 1958, pág. 28) y las fuerzas sociales vivas, siete, pues se hallaban representadas la Sociedad Nacional de Industrias, el Comité Central de Cámaras de Comercio, la Sociedad Nacional Agraria, la Asociación de Ganaderos, la Sociedad Nacional de Minería, la Sociedad "Progreso de la Pequeña Minería" y la Confederación General de Trabajadores del Perú.

Los lineamientos generales de la reorganización fueron aprobados por el Comité Consultivo Nacional. Se crearon también Comités Consultivos Provinciales, los que en adición a sus funciones de organismos técnicos, tenían participación en las Juntas Económicas de los colegios e institutos de educación técnica.

Los Comités funcionaron tres años y fueron desactivándose a partir de que Fernando Romero es retirado de la Dirección de Educación Técnica del Ministerio de Educación; igualmente se desactivaron otras iniciativas para mejorar la educación técnica.

En un informe de la época, se evidencia una deserción significativa de los estudiantes tanto de secundaria industrial como de la comercial. "En 1953, había 1.915 alumnos matriculados en el primer año de las escuelas industriales del país. En 1954, la matrícula de segundo año fue de 1.056 (deserción: 45%). En 1955, la matrícula de tercer año fue de 816 (deserción: 57%). En 1956, la matrícula de cuarto año fue de 679 (deserción: 64%)" (Ministerio de Educación, 1957). Posteriormente, en el "Inventario de la Realidad Educativa" realizado por el Ministerio de Educación en los años 1956 y 1957, se registra que "los planteles de educación industrial no tienen contacto con las industrias de la localidad donde están ubicados; en ningún lugar funcionan comités mixtos de industriales y maestros que actúen como elemento orientador de las actividades de los planteles" (Romero, 1958).

A las circunstancias anteriores, había que añadir que la enseñanza, en los centros de educación secundaria industrial y en los institutos industriales, era por cursos con objetivos terminales independientes, cuyos contenidos teóricos correspondían a la estructura de conocimientos de las disciplinas del saber, antes que a los conocimientos prácticos requeridos por las tareas o funciones productivas. Esta situación resultaba especialmente infortunada porque los alumnos egresados de las escuelas industriales, sin alcanzar los dominios prácticos, eran admitidos directamente a los cursos de preparación de profesores de educación técnica, de modo que empezaban su magisterio sin haber tenido nunca la oportunidad de trabajar en un taller o establecimiento manufacturero (Romero, 1958).

Siguiendo el ejemplo de los industriales norteamericanos, los empresarios industriales de la Confederación de la Industria del Brasil fueron los primeros en promover el sistema de aprendizaje en América del Sur, con la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) en 1942, seguido de otros sistemas de aprendizaje para otras actividades económicas, como el SENAC en la actividad comercial. Con la función promotora de la OIT, en 1957 fue creado el Servicio Nacional de

Aprendizaje de Colombia y el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) de Venezuela fue creado en 1959.

En el informe final del Inventario de la Realidad Educativa realizado por el Ministerio de Educación, publicado en 1957, se concluye que la educación técnica adolecía de una desvinculación entre los objetivos y contenidos de los programas de los centros de enseñanza y los requerimientos de los puestos de trabajo de la industria; y de la falta de equipamiento y de recursos para la práctica. Por otro lado, un estudio realizado en el Perú por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas, concluyó que, en esos años, anualmente deberían graduarse 2.000 técnicos para industria registrada; sin embargo, de la secundaria industrial sólo egresaban cerca de 700 técnicos, con el agravante de que carecían de las capacidades requeridas por los puestos de trabajo de la industria.

En 1957 se concreta una nueva experiencia de participación del sector empresarial en la educación para el trabajo, cuando se constituye el Patronato Industrial del Politécnico Nacional José Pardo, que entonces estaba bajo la dirección del Ing. Jorge Lanatta, quien había sido secretario general del Comité Consultivo Nacional de Educación Técnica, en el periodo 1945-1947. El Patronato estaba formado por el presidente y seis directores de la Sociedad Nacional de Industrias y contaba con la asesoría del Dr. Fernando Romero Pintado, en su calidad de experto en formación profesional de la OIT.

El Patronato invirtió en la renovación de máquinas y herramientas, y en la capacitación de los docentes. También organizó cursos de capacitación de supervisores y de obreros en empresas e inició la identificación de necesidades de formación profesional, con proyección a promover el aprendizaje industrial; pero sólo tuvo vigencia durante dos años, por el rechazo de los docentes al propósito de los empresarios de vincular la actividad educativa con la actividad productiva, y por cambios en las autoridades del Ministerio de Educación. Surgieron acusaciones de aprovechamiento de bienes del Estado para los intereses particulares de los empresarios.

La experiencia del Patronato Industrial generó una mayor receptividad a la propuesta del Dr. Fernando Romero Pintado para crear el Servicio Nacional de Mano de Obra, formulada en su libro *La industria peruana y sus obreros*. Frente a la incapacidad financiera y la incapacidad técnico-administrativa, el Dr. Romero propone “la creación de un nuevo sistema que actúe paralelamente al que ya tenemos; la labor estatal debería ser sólo gestora y coordinadora, dejando en otras manos el financiamiento, la organización y la administración del nuevo organismo” (Romero, 1958, pág. 32). Las “otras manos” propuestas son indudablemente las de los propios empresarios industriales, tal como lo había explicitado en artículos periodísticos.

Una circunstancia propicia se presentó en el año 1959, a raíz de la promulgación de la Ley de Promoción Industrial, en la que se establecieron dos artículos que determinaban beneficios tributarios para la importación de bienes de capital y en los casos de inversiones “en la instalación y mantenimiento de escuelas de aprendizaje para el perfeccionamiento y desarrollo de la mano de obra necesaria para la industria”. Los importadores de equipos y maquinarias para la industria veían la necesidad impostergable de importar también técnicos, para operar y hacer el mantenimiento adecuado a esos equipos, lo cual también implicaba elevados costos, además de restar oportunidades de trabajo a jóvenes peruanos.

En 1960, la Sociedad Nacional de Industrias crea la Comisión de Educación Técnica, formada por los empresarios Alejandro Tabini, Jorge Ferrand, Santiago Gerbolini, Dante Marsano, Jorge Payet y Gonzalo

Raffo, con el encargo de formular el proyecto de ley de creación del servicio nacional de aprendizaje. El proyecto de ley fue aprobado por el directorio de la Sociedad Nacional de Industrias en enero de 1961, proponiendo en él la auto-imposición de una contribución económica mensual para el financiamiento de la nueva institución. Inmediatamente fue presentado al Congreso de República, con el apoyo de los ministerios encargados de la producción, siendo aprobado por el Congreso y promulgado por el Presidente de la República el 19 de diciembre de 1961.

3. EL APRENDIZAJE EN EL SENATI

3.1 Misión original del SENATI

Tal como se expresa en la exposición de motivos del proyecto de ley de creación del Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial, aprobado por el Directorio de la Sociedad Nacional de Industrias, el SENATI fue creado como un institución de formación profesional técnica autónoma, con el propósito de satisfacer la necesidad de trabajadores calificados para la actividad industrial manufacturera y para los servicios de instalación, reparación y mantenimiento de las demás actividades económicas, mediante la formación de aprendices y el perfeccionamiento y especialización de trabajadores en servicio, para de este modo superar la práctica onerosa de recurrir a técnicos extranjeros, quienes incluso restaban oportunidades de empleo a trabajadores nacionales.

Los fundadores del SENATI asumen que la formación profesional es el medio de: 1) desarrollar empleabilidad en las personas, 2) calificar a los trabajadores para el incremento de la productividad y competitividad de las empresas, y 3) formar el capital humano que el país necesita para producir los bienes y servicios que permitan el desarrollo humano y el desarrollo económico, social y cultural de la población.

Los fundadores también tuvieron la convicción de que es factible alcanzar los tres objetivos de la formación profesional simultáneamente, en la medida en que los programas formativos estén orientados a desarrollar las capacidades correspondientes a los puestos de trabajo. Las experiencias anteriores les habían demostrado a los empresarios industriales que la satisfacción de dichos objetivos es factible en la medida en que los jóvenes aprendan las capacidades requeridas por las unidades productivas; para lo cual es factor clave la participación y el involucramiento de los propios empleadores en los procesos de dirección, en los procesos operativos y en los procesos de soporte de la actividad de formación profesional. Por ello, el SENATI es creado como una persona jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, y con patrimonio propio, no comprendida en el ámbito del Sector Público, siendo su Consejo Nacional, integrado mayoritariamente por personas designadas por los gremios empresariales, su máximo órgano de dirección, gobierno y control.

3.2 Formas de participación de los empleadores en la gestión institucional

La participación del sector empleador en los procesos de dirección se da en el Consejo Nacional y en los Consejos Zonales.

El Consejo Nacional del SENATI es el máximo órgano de gobierno, dirección y control de la institución, que toma decisiones en forma corporativa. Para un funcionamiento descentralizado, el SENATI divide el territorio nacional en administraciones zonales; cada administración zonal tiene un Consejo Zonal conformado por entre cinco y nueve empresarios industriales representativos del entorno, a quienes los designa el Consejo Nacional a propuesta de los gremios empresariales de la zona, por un período de dos años.

Los Consejos Zonales son los órganos encargados de ejercer la dirección, en el ámbito de su jurisdicción, por delegación del Consejo Nacional, de conformidad con las políticas, plan operativo y presupuesto de la institución, aprobados por el Consejo Nacional. Una precisión importante es que las políticas, planes operativos y presupuestos que aprueba el Consejo Nacional son a propuesta de los Consejos Zonales. Una vez aprobados, la supervisión, control y evaluación de los mismos está a cargo de los Consejos Zonales.

La participación más significativa del sector empresarial en los procesos de soporte se da en el pago mensual de una contribución económica, inicialmente equivalente al 1% y actualmente equivalente al 0,75% del monto de las planillas de las empresas con más de 20 trabajadores al año. El aporte económico de las empresas sirvió para solventar la ley de creación del SENATI y el funcionamiento del SENATI; también sirvió como capital semilla, ya que en actualidad el aporte por contribuciones significa el 30% del presupuesto de ingresos. Igualmente valiosa es la facilitación del acceso a las instalaciones productivas para el aprendizaje práctico de los estudiantes del SENATI.

La participación del sector empresarial en los procesos operativos es más importante mediante las Comisiones Consultivas de Empleadores, que tienen una función de enlace entre los programas de formación profesional y los requerimientos de calificación de los puestos de producción. Las Comisiones Consultivas de Empleadores son órganos que tienen por objeto asesorar al Consejo Nacional y/o a los Consejos Zonales en la elaboración de programas educativos orientados a atender las necesidades de formación y capacitación de las diferentes ramas de la actividad industrial y de los servicios de instalación, reparación y mantenimiento realizados en las demás actividades económicas.

Las Comisiones Consultivas de Empleadores intervienen en todas las fases del diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de la actividad de formación profesional, comenzando en la determinación de necesidades de formación y terminando en el seguimiento a la inserción laboral de los egresados.

Sus funciones están normadas por el Consejo Nacional del SENATI, mediante la aprobación del Reglamento correspondiente (Ver anexo N° 1).

4. BASES CONCEPTUALES DEL APRENDIZAJE EN EL SENATI

4.1 Recomendación 117 de la OIT

Las bases conceptuales del modelo SENATI de formación profesional han sido tomadas de la *Recomendación 117 de la OIT, Recomendación sobre Formación Profesional*, adoptada en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo del año 1962, que se ha ido adaptando de acuerdo a las características físicas, sociales, económicas y culturales de la realidad del país, y ha ido evolucionando de acuerdo al desarrollo científico y tecnológico del mundo globalizado.

La política de orientar las carreras de formación al desempeño de empleos, u ocupaciones, está expresada en dicha Recomendación: “La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes. La formación constituye un todo cuyos diversos elementos no pueden ser disociados”.

Lo que se complementa cuando recomienda: “El programa de formación para cada profesión debería ser elaborado en base a un análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su evolución y sus transformaciones previsibles”.

Igualmente, en cuanto a métodos y medios de formación en centros de enseñanza, se tuvo la misma fuente: “Por regla general, deberían preferirse los métodos de formación que requieren la participación efectiva de los educandos a los que limitan la actividad de los educandos a escuchar las lecciones”; “La formación debería tener un carácter lo más realista posible”; “La enseñanza de las materias técnicas y de los conocimientos relacionados con el trabajo práctico debería vincularse y, en la medida de lo posible, integrarse, en la formación práctica”.

La Recomendación 117 también fundamenta la formación en empresas y el aprendizaje. Explica que la formación puede ser impartida en centros, en condiciones y ambiente lo más parecidos a los de una empresa, con períodos de experiencia práctica en una empresa, o en empresas; presenta también los elementos, derechos y obligaciones que deben considerarse en el contrato de aprendizaje.

4.2 Definición de los factores de la capacidad profesional eficiente

En el libro publicado por Fernando Romero Pintado, en su condición de primer Director Nacional del SENATI, para establecer los principios, métodos y técnicas de la formación profesional, se toma como base la fórmula de la eficiencia profesional de los técnicos norteamericanos Allen y Richards, para identificar los factores que determinan la capacidad de desempeño eficiente de las tareas productivas:

- Habilidades operativas
- Conocimientos técnicos (tecnologías) esenciales

- Conocimientos técnicos (tecnologías) relacionados
- Capacidad de juicio
- Factores morales y de motivación

Se reconocía entonces que la capacidad profesional sería la resultante de la aplicación integrada de todos estos elementos o factores. Se admitía también que el peso de cada factor dependía de la jerarquía de ocupación y que en, el caso de ocupaciones operativas, la habilidad manual y los conocimientos técnicos esenciales eran los más importantes.

Con el análisis ocupacional se identificaban las tareas típicas del puesto de trabajo o del conjunto de puestos de trabajo que configuran la ocupación, para después, en función de las tareas productivas del perfil ocupacional, identificar los requerimientos de habilidades manuales y de conocimientos tecnológicos esenciales.

Una vez definidos los contenidos a aprender, se retomaban las tareas típicas más representativas para un proyecto de aprendizaje: "en la enseñanza se prefieren las tareas típicas, es decir, aquellas que reúnen un conjunto de operaciones diferentes y que, de ser realizadas, garantizan que en el futuro el aprendiz va a ser capaz de verificar varias otras tareas semejantes" (Romero, 1965).

4.3 La tarea como elemento de definición del perfil ocupacional

En la Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) del 2008 se define al empleo o puesto de trabajo como "un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, incluido para un empleador o por cuenta propia".

La tarea es el encargo específico, con un principio y un fin bien establecido, que tiene que cumplir una persona en cierto tiempo, siguiendo un proceso operativo definido, en el ejercicio del puesto de trabajo. Los criterios para definir una tarea son:

- Representa la unidad más pequeña de una actividad productiva, con un resultado palpable y con sentido;
- Resulta en un producto, servicio o decisión;
- Representa una unidad de trabajo asignable a una persona;
- Tiene punto de inicio y fin conocidos;
- Puede ser observada y medida;
- Se puede realizar independientemente de otras tareas;
- Consta de dos o más operaciones.

La tarea es la menor unidad de la actividad laboral. El conjunto de tareas afines a cargo de una persona configuran un puesto de trabajo. El conjunto de puestos de trabajo relacionados entre sí, o sustancialmente iguales en la naturaleza de sus productos (bienes o servicios), configuran la ocupación. La descripción completa de las tareas que realizan los trabajadores de una determinada ocupación es el perfil ocupacional; sin embargo, la expresión perfil ocupacional también se utiliza para significar la descripción de las tareas típicas de un puesto de trabajo.

La tarea fue tomada como base para la definición de los contenidos formativos (mayormente expresados en términos de conocimientos tecnológicos y habilidades manuales necesarios), así como para la modularización de los objetivos y currículos formativos.

Perfil ocupacional (Matriz Dacum)

Ocupación	Puesto de trabajo	Tareas							
●	●	■	■	■	■	■			
	●	■	■	■	■	■	■	■	
	●	■	■	■	■	■	■		
	●	■	■	■	■	■	■		
	●	■	■	■	■	■			

4.4 Bases del “Aprender haciendo”

En cuanto a cómo promover el aprendizaje de estos conocimientos tecnológicos y de las habilidades operativas, se acudió a los principios y métodos de la filosofía educativa de John Dewey, difundidos en el Perú a mediados del siglo XX por el Servicio Cooperativo Peruano Norteamericano y también de dominio de Fernando Romero Pintado, ideólogo de la creación del SENATI y primer Director Nacional de la institución. El principal aporte de dicha filosofía educativa fue el método de aprendizaje experiencial:

- “que el alumno tenga una situación de experiencia directa, es decir, una actividad continua en la que esté interesado por su propia cuenta;
- que se plantee un problema auténtico dentro de esta situación como un estímulo para el pensamiento;
- que posea la información y haga las observaciones necesarias para tratarla;
- que las soluciones se le ocurran al estudiante, lo cual lo hará responsable de que se desarrollen de un modo ordenado; y
- que tenga oportunidades y ocasiones para comprender sus ideas por sus aplicaciones, aclarando así su significación y descubriendo por sí mismo su validez”.

Desde el inicio de las actividades formativas, el objetivo educativo de los programas de formación profesional del SENATI es desarrollar las capacidades profesionales (actualmente denominadas competencias profesionales) para el desempeño competente de las tareas productivas de determinados empleos u ocupaciones.

La capacidad humana es el poder de acción de la persona para realizar en forma eficaz y satisfactoria alguna actividad o para alcanzar algún propósito, en una situación concreta; en pocas palabras, es el poder para hacer algo. La capacidad humana resulta de la activación global e interactiva de todas las dimensiones (corporal-psíquica-social), funciones y disposiciones de la persona (tanto innatas como aprendidas), tales como conocimientos, habilidades, actitudes, valores, etc., en función de un propósito o finalidad. Se trata de movilizar, de manera interesada, inteligente, pertinente y responsable, todas estas disposiciones en la ejecución de las acciones conducentes al logro del propósito, aplicando informaciones de diferentes disciplinas científicas, tecnológicas y humanísticas, así como conocimientos adquiridos en forma empírica.

Entendiendo que el aprendizaje de capacidades para el trabajo sólo es posible en experiencias que sitúen al alumno en la necesidad de poner en juego, interesadamente, todas las dimensiones y funciones de su persona, para construir una respuesta adaptativa personal que le permita afrontar la situación que vive, el SENATI asumió, desde el inicio de sus actividades formativas, el “aprender haciendo” como metodología básica.

Sin embargo, se trataba de un “aprender haciendo” imitativo y repetitivo. El aprendiz repetía lo que el docente le exponía o demostraba.

4.5 La formación de los primeros instructores

Siendo el objetivo formativo del SENATI promover el aprendizaje práctico de capacidades para realizar tareas productivas y en condiciones reales de trabajo, no existía en el país un personal docente con los conocimientos y capacidades prácticas adecuadas. Las facultades de educación de las universidades (en 1951 se inició la formación de profesores de educación técnica, con el apoyo de Servicio Cooperativo Peruano-Norteamericano de Educación) y los institutos pedagógicos de mediados del XXI basaban sus programas formativos en la enseñanza de la pedagogía de la enseñanza, caracterizada por el dictado y exposición de contenidos teóricos en los salones de clase, para su retención en el intelecto del estudiante. Tampoco en el currículo de formación de los docentes de formación profesional técnica se consideraba la práctica de la ocupación técnica en empresas, para desarrollar la experiencia en producción necesaria.

La función fundamental del profesor del sistema académico tradicional dedicado a la formación profesional era enseñar informaciones teóricas, de una determinada disciplina del saber humano, en el salón de clases, teniendo como “objetivo educativo” la memorización y repetición de ideas, conceptos, informaciones o pautas de acción, de cómo eran o se hacían las cosas; en el mejor de los casos, el objetivo era desarrollar “conocimientos” explicativos o descriptivos en la mente de las personas, sin llegar a la aplicación práctica, que se hacía después de aprobar el programa académico.

Los primeros docentes del SENATI fueron seleccionados del mundo del trabajo, siendo los requisitos fundamentales, tener experiencia laboral y capacidades prácticas en la ocupación técnica, además de

capacidades comunicativas y vocación docente. A ellos se les capacitó en el país y en el extranjero, en materia de tecnologías de producción y en pedagogía de aprendizaje práctico.

Para diferenciarlo del profesor del sistema académico tradicional, se le denominó “instructor”.

La metodología de enseñanza-aprendizaje que se implementó, tanto para la enseñanza de los conocimientos tecnológicos como de las habilidades operativas, fue el método de cuatro pasos, que comprendía: 1) motivación; 2) desarrollo demostrativo; 3) aplicación por el participante; y 4) evaluación-verificación de lo aprendido. Es la demostración de la forma correcta de ejecutar las tareas y operaciones de una ocupación, así como del uso adecuado del equipamiento, el método de enseñanza inicial del SENATI. Este método se basa en estrategias imitativas que permiten una asimilación por repetición.

4.6 Marco legal del inicio del aprendizaje en el Perú

Ley de Creación del SENATI

Mediante la Ley N° 13.771, del 19 de diciembre de 1961, se creó el Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (SENATI), con el objeto de contribuir a la promoción humana de los obreros, mediante la formación profesional de aprendices y el perfeccionamiento y especialización de los trabajadores, en función de las necesidades del desarrollo económico del país. De esta manera, la norma legal precisó que la enseñanza industrial en las escuelas de aprendizaje constituía un sistema en virtud del cual una empresa se obligaba, por contrato, a emplear un joven trabajador para enseñarle un oficio, durante un periodo fijado.

La Ley N° 13.771 fue modificada por Decretos y Leyes del Gobierno Militar de la Fuerza Armada de orientación socialista, de los años 1971 y 1972, de modo que el Consejo Nacional se quedó con una mayoría de miembros del sector público y el Presidente era designado por el Ministerio de Industria. Se recuperó parcialmente la autonomía con el Decreto Legislativo N° 175 del año 1981, en el que se le cambia el nombre a institución de Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial a Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, manteniendo la sigla de SENATI.

Ley del Contrato de Aprendizaje

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 13.771, mediante el Decreto Ley N° 14.553, de fecha 11 de julio de 1963, se reguló el contrato de aprendizaje en la industria manufacturera a través de SENATI.

Posteriormente, dicha norma fue derogada por el Decreto Ley N° 20.151, de fecha 25 de setiembre de 1973, norma que regula el aprendizaje, la misma que se mantiene vigente a la fecha, y cuyo Reglamento se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 012-74-IT/DS.

De acuerdo a lo establecido en la referida norma, el contrato de aprendizaje establece, entre otros, los derechos y obligaciones de las partes durante la formación profesional práctica del aprendiz de SENATI para una ocupación o carrera específica.

De esta manera, el contrato del aprendizaje constituye una de las formas de vinculación legal entre una empresa aportante al SENATI (patrocinadora) y un estudiante del SENATI (aprendiz), a través del cual la empresa se compromete a facilitar el uso de sus instalaciones productivas para el aprendizaje

práctico del estudiante del SENATI, en base a la ejecución de tareas productivas de la empresa, bajo la programación, el seguimiento y el control del SENATI; se obliga también a otorgar al aprendiz el pago de una asignación económica mensual no menor al 50% de una Remuneración Mínima, lo que se registra en la planilla de la empresa.

El contrato de aprendizaje no genera una relación laboral entre el aprendiz y la empresa patrocinadora, por no existir una relación de subordinación o dependencia por parte del aprendiz, ni encontrarse sujeto a un horario de trabajo.

Decreto Legislativo 728

Mediante la referida norma se reguló el Contrato de Aprendizaje, en virtud del cual el aprendiz se obligaba a prestar servicios a una empresa por tiempo determinado, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida.

Cabe señalar que esta norma fue posteriormente separada en dos textos normativos, denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo el Decreto Supremo N° 002-97-TR, Ley de Formación y Promoción Laboral, el que reguló los contratos de aprendizaje en su Título I "De la Capacitación para el Trabajo".

Posteriormente, el Título I del Decreto Supremo N° 002-97-TR fue derogado por la Ley N° 28.518.

Constitución política del Perú

Conforme lo establece la Constitución Política del Perú, en su artículo 13, la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en su artículo 23, el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ley de Modalidades Formativas Laborales N° 28.518

Mediante la Ley N° 28.518, cuyo Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, se establece otra forma de vinculación entre los aprendices y las empresas, al regular los Convenios de Aprendizaje, con Predominio en la Empresa y con Predominio en el Centro de Formación Profesional: prácticas pre profesionales.

De acuerdo a esta norma, el convenio de aprendizaje es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz, en virtud del cual, corresponde a la empresa brindar facilidades al aprendiz para que realice su aprendizaje práctico, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un Plan Específico de Aprendizaje previamente definido por el Centro de Formación Profesional, así como a permitirle asistir a las actividades formativas complementarias programadas por esta institución. Obliga además al pago de una Subvención Económica Mensual no inferior a una Remuneración Mínima.

Cabe señalar que, de acuerdo a lo dispuesto en la Séptima Disposición Final y Transitoria del Reglamento de la Ley N° 28.518, los programas de aprendizaje dual regulados por instituciones creadas por ley (como es el caso de SENATI), se rigen por sus propias normas, debiendo aplicarse supletoriamente las disposiciones de la Ley y el Reglamento.

Ley N° 29.672 que faculta al SENATI a otorgar títulos a nombre de la Nación

Mediante la Ley N° 29.672, se autoriza a SENATI a otorgar títulos a nombre de la Nación a los egresados de sus programas de formación profesional, según las normas vigentes. De esta manera se otorga a los egresados el reconocimiento del Estado a través de un título que respalda la formación profesional recibida, que les permite además reconocer su calificación profesional y con ello contar con la posibilidad de incrementar las posibilidades de superación profesional.

Normas del aprendizaje dual del SENATI

Las normas establecidas por el SENATI para sus programas de formación profesional que aplican el aprendizaje dual son aprobadas por el Consejo Nacional de la institución.

ACUERDO N° 079-2014

Con el voto aprobatorio de la totalidad de los Consejeros asistentes:

1. Aprobar la actualización de la Norma General de Aplicación del Aprendizaje Dual en el SENATI, aprobada mediante el Acuerdo del Consejo Nacional N° 129-2005, de fecha 30.09.2005, que consta de: 1) Objeto de la norma; 2) Definición del Aprendizaje Dual; 3) Alcances: Nivel Técnico Operativo, Nivel Profesional Técnico, Nivel Profesional; 4) Base Legal; 5) Formas de participación de la empresa colaboradora. Se adjunta, al presente Acuerdo, el texto completo de la Norma General de Aplicación del Aprendizaje Dual.
2. Aprobar el Modelo de Contrato de Aprendizaje Dual, que consta de: 1) Objeto del Contrato; 2) Derechos del Aprendiz; 3) Obligaciones del Aprendiz; 4) Derechos de la Patrocinadora; 5) Obligaciones de la Patrocinadora; 6) De la Asignación Económica; 7) Resolución del Contrato; 8) Término del Contrato; 9) De la suspensión del contrato de aprendizaje; 10) Duración del contrato de aprendizaje; 11) De las evaluaciones del Aprendiz; 12) Del compromiso del padre o apoderado del aprendiz; 13) De los Reglamentos del SENATI; y 14) Solución de Divergencias. Se adjunta, al presente Acuerdo, el modelo del contrato.
3. Aprobar el Modelo de Convenio de Colaboración Mutua SENATI - Empresa para la aplicación del Aprendizaje Dual del SENATI, que consta de 1) Declaración de las Partes; 2) De los objetivos; 3) De la coordinación; 4) De las Responsabilidades; 5) De la Vigencia del Convenio; 6) De la Resolución del Convenio; 7) De las modificaciones; y 8) De la Solución de Controversias. Se adjunta, al presente Acuerdo, el modelo del convenio.
4. Dejar sin efecto los modelos que se han venido aplicando con anterioridad a la aprobación del presente Acuerdo.
5. Exceptuar el presente Acuerdo del trámite de aprobación de Acta.

(Ver anexos del Contrato de Aprendizaje y del Convenio de Colaboración Mutua SENATI – Empresa)

Objetivos de la norma

Establecer los fundamentos, las formas organizativas y las responsabilidades de los actores principales para la aplicación del aprendizaje dual en los programas de formación profesional del SENATI.

Definición del aprendizaje dual

Es una modalidad de formación profesional sistemática, que se caracteriza por promover el desarrollo de las capacidades específicas o competencias, mediante el aprendizaje, integral y globalizado, de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores pertinentes para el desempeño de determinadas ocupaciones profesionales, en un periodo definido, alternando actividades en un centro de formación profesional del SENATI con actividades de formación práctica en talleres, laboratorios e instalaciones productivas de empresas colaboradoras, aportantes o no aportantes al SENATI.

Las personas que siguen este tipo de formación tienen la condición de estudiantes y dependen de los centros de formación profesional del SENATI donde están matriculados, los cuales organizan y administran estos programas en cooperación con empresas colaboradoras.

Las formas de participación de las empresas colaboradoras son establecidas en el Reglamento del Sistema de Formación Profesional del SENATI, aprobado por Acuerdo del Consejo Nacional del SENATI N° 061-2011, y en las directivas específicas aprobadas por la Dirección Nacional.

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Sistema de Formación Profesional del SENATI, el aprendizaje dual es de aplicación en los diferentes programas de formación profesional de la institución. Por programa de formación se entiende la secuencia de actividades educativas organizadas para lograr un objetivo predeterminado, el cual supone un conjunto de experiencias estructuradas de aprendizaje, al término de las cuales se entrega un certificado o título, en el que consta que una persona ha culminado con éxito un periodo de estudio y que permite a su titular ejercer una ocupación profesional establecida.

Alcances

El aprendizaje dual en el SENATI es de aplicación en todos los programas de formación profesional de la institución.

El SENATI ofrece programas de formación profesional para el desempeño competente de ocupaciones de tres niveles de calificación profesional: Nivel Técnico Operativo, Nivel Profesional Técnico y Nivel Profesional. Los niveles describen lo que la persona sabe, comprende y es capaz de hacer.

Las ocupaciones son clasificadas en dichos niveles de acuerdo al grado de complejidad y variedad de sus tareas o funciones productivas, así como al grado de autonomía y responsabilidad de la persona en el desempeño de las mismas.

5. EVOLUCIÓN DE LAS BASES CONCEPTUALES DEL MODELO PEDAGÓGICO DEL SENATI

En la exposición de motivos del anteproyecto de ley de creación del SENATI, se lee: "Factor preponderante en los debates que han tenido lugar al redactar este anteproyecto de ley, ha sido la necesidad de crear una Institución que, sin perjuicio de la indispensable orientación técnica uniforme, goce de un gran margen de iniciativa que le permita adaptarse con facilidad a los fluctuantes requerimientos del desarrollo industrial. Se trata, pues, de un organismo dinámico en esencia, que actuará y progresará paralelamente a la evolución del país, sin peligro de un anquilosamiento determinado por pautas rígidas e infranqueables que pudieran perturbar su normal desenvolvimiento de acuerdo con la realidad económica y social de cada momento".

En los hechos, la realidad ha sido así, aunque se tuvo que sufrir un largo período de pérdida de autonomía institucional, cuando el SENATI fue incorporado a la administración pública del Gobierno Militar de la Fuerza Armada y se modifica la composición del Consejo Nacional, desde el año 1971 hasta el año 1981; y en la práctica hasta el año 1993, en que se expide la Ley de Organización y Funciones N° 26.272, actualmente vigente, con la que se restituye la contribución económica de las empresas, eliminada en el año 1992, y el Consejo Nacional retoma su composición original de órgano, con una mayoría de integrantes designados por los gremios empresariales industriales.

Para la configuración del modelo pedagógico actual del SENATI, se han asumido cambios importantes, en función de una realidad económica, social y cultural caracterizada por: un rápido cambio permanente; una profunda revolución científica y tecnológica; una globalización de los fenómenos económicos, sociales, culturales y políticos; una aplicación intensiva de los conocimientos científicos y tecnológicos a la producción industrial; y el incremento constante de la productividad y la competitividad de las actividades económicas, con la aplicación de innovaciones tecnológicas desarrolladas en la investigación sistemática.

5.1 El aprendizaje dual en el Perú

Desde la primera norma de regulación del aprendizaje industrial en el Perú, a cargo del SENATI, se establecen tres modalidades formativas: a) períodos en Centros de Aprendizaje alternados con períodos en la empresa; b) períodos continuos en Centros de Aprendizaje acondicionados apropiadamente para las ocupaciones específicas que así lo requieran; y c) períodos continuos en la empresa, con días intercalados de asistencia a Centros de Aprendizaje. La modalidad c) era la más cercana al sistema dual alemán.

Sin embargo, recién a partir del año 1985 se generaliza la aplicación del aprendizaje dual SENATI-empresa, por decisión del Consejo Nacional, como una medida estratégica para generar confianza y volver a vincular al SENATI con el sector empresarial, del que se encontraba distanciado a raíz de su incorporación al sector estatal durante el período 1971-1981.

El empresario alemán Wolfgang Spittler, Director Gerente de la empresa Hidrostaal, desde su condición de presidente del Consejo Nacional del SENATI, fue quien lideró el proceso de introducción de aprendizaje dual, contando con la cooperación de la Agencia Alemana de Cooperación Técnica GTZ.

Las ventajas del sistema dual esgrimidas fueron:

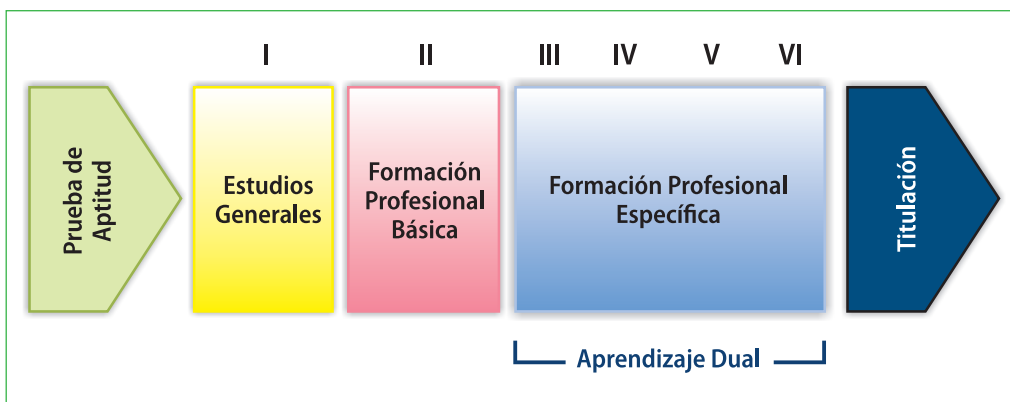
- Forma a los nuevos trabajadores con los conocimientos y capacidades correspondientes a los puestos de trabajo.
- Permite el ahorro de los costos de la búsqueda de operarios y técnicos calificados en el mercado laboral, así como de los costos de la inducción a la empresa y de la adecuación al puesto de trabajo.
- Identifica al trabajador con la cultura organizacional y productiva de la empresa, reduciendo la rotación de personal calificado.
- Genera un clima de innovación y aprendizaje permanente, desarrollando el capital intelectual de la empresa.
- Al sistema dual alemán se le hicieron ciertas adaptaciones para adecuarlo a la realidad económica, tecnológica, social y cultural del país.
- Se introdujo un semestre de estudios generales para homologar los conocimientos de ciencias básicas y las competencias generales de los estudiantes.
- Se decidió establecer un semestre de Formación Profesional Básica con actividades en el Centro de Formación del SENATI, para desarrollar los principales conocimientos y habilidades técnicas de la ocupación en los aprendices, a fin de que sean mejor recibidos en la empresa.
- Se introdujeron seminarios-taller, a tiempo completo, en el Centro de Formación, para llenar los vacíos que se presentan por la heterogeneidad de las empresas.

No se presentaron mayores dificultades en la implementación, en razón de que los programas curriculares del SENATI estaban diseñados en función de las tareas reales de los puestos de trabajo.

Esquema operativo de la formación profesional dual



Esquema operativo de los programas de formación profesional dual



Los estudios generales están a cargo de docentes por asignaturas. La Formación Profesional Básica está a cargo de un solo docente por grupo de hasta 20 aprendices. En la Formación Profesional Específica, un instructor tiene a su cargo hasta tres grupos de aprendices y recibe a un grupo por día, de modo que los dos días restantes efectúa el seguimiento sus aprendices en las empresas. Un trabajador experto o el jefe del área asume la función de monitor del aprendiz en las empresas.

6. SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SENATI

6.1 Marco normativo

El SENATI es una institución de formación profesional autónoma y con patrimonio propio, de gestión privada; no forma parte de la Administración Pública.

“Es persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica, con patrimonio propio, de gestión privada, no comprendida en el ámbito de aplicación de las normas administrativas del sector público, correspondiendo a su Consejo Nacional dictar el estatuto de organización y funciones, incluyendo normas de control que aseguren la correcta aplicación de los recursos que recaude o genere, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de las actividades productivas...” (Ley N° 29672).

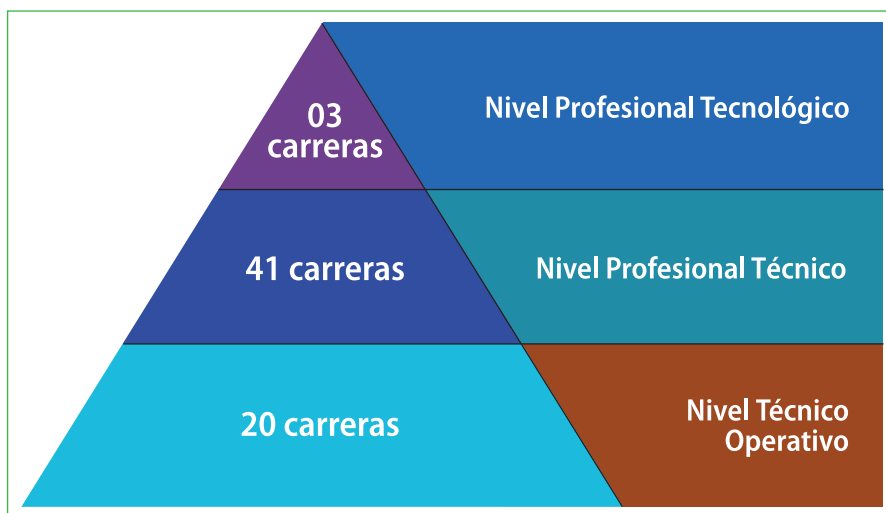
Su marco normativo legal vigente está formado por la Ley N° 26.272, que regula la organización y las funciones del SENATI, promulgada el 30 de diciembre del año 1993; la Ley N° 29.672, que modifica el artículo 1° de la Ley N° 26.272 y faculta a otorgar título a nombre de la Nación a los egresados de sus programas de formación profesional, promulgada el 30 de marzo del año 2011; y la Ley N° 17.045, que ratifica que el Consejo Nacional del SENATI tiene la responsabilidad exclusiva en la administración, aplicación y control de las rentas de la institución, para el cumplimiento de sus fines.

Los fines de la institución son: formar y capacitar a los trabajadores para la actividad industrial manufacturera y para los servicios de instalación, reparación y mantenimiento realizados en las demás actividades económicas, con recursos provenientes de la contribución mensual de las personas naturales o jurídicas dedicadas a estas actividades, que tengan un promedio superior a 20 trabajadores al año, y con recursos económicos distintos a los de la contribución; brindar capacitación igual o distinta y participar en programas de investigación científica y tecnológica relacionados con el trabajo industrial y temas conexos.

6.2 Objetivos de calificación del sistema de formación profesional del SENATI

El SENATI brinda formación profesional en tres niveles o grados de calificación. El nivel o grado de calificación profesional consiste en el reconocimiento que brinda el SENATI de que el estudiante ha aprendido los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios, en suma las competencias profesionales para el desempeño de las tareas de una ocupación profesional determinada. Una ocupación es el conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas presentan una gran similitud. Las diferencias de grado de las ocupaciones se establece por la complejidad y la diversidad de sus tareas, por la autonomía y responsabilidad de la persona en el desempeño de las mismas, así como por la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y las máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

Niveles de Calificación Profesional



Proyectos de innovación o mejora en la empresa

Para obtener el título de formación profesional, los estudiantes, durante los dos últimos semestres de su formación, con la orientación del instructor asesor, realizarán un proyecto de innovación y/o mejora en la empresa en que realizan su aprendizaje práctico, el cual debe ser evaluado y aprobado por el representante de la empresa.

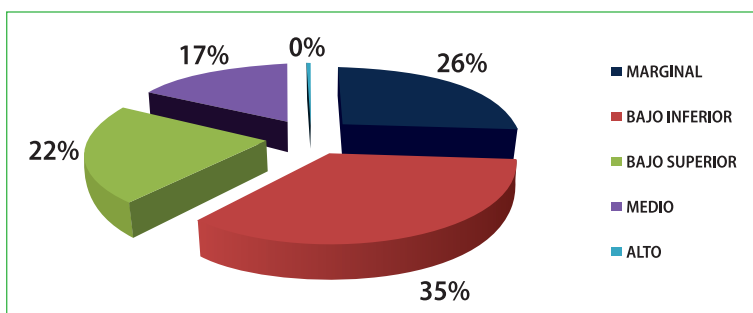
7. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS ESTUDIANTES

Nivel del ingreso económico familiar de los alumnos

El ingreso familiar contrasta la correlación de los alumnos del SENATI con la modalidad de financiamiento de sus estudios de formación profesional, así como del centro de estudios del que provienen.

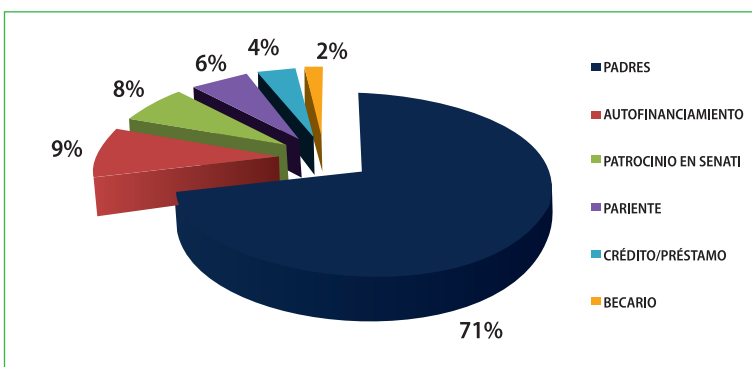
En el resultado obtenido del estudio se observa que el nivel socioeconómico del que provienen los alumnos es el 26% de un sector marginal, también conocido como clase "E", el 35% de un sector económico bajo inferior, llamado clase "D", el 22% de un sector económico bajo, llamado clase "C" y el 17% de un sector medio, denominado clase "B".

NIVEL SOCIOECONÓMICO S/.	ENCUESTADOS	
	N°	%
MARGINAL (E)	141	26
BAJO INFERIOR (D)	189	35
BAJO SUPERIOR (C)	119	22
MEDIO (B)	90	17
ALTO (A)	2	0
TOTAL	541	100

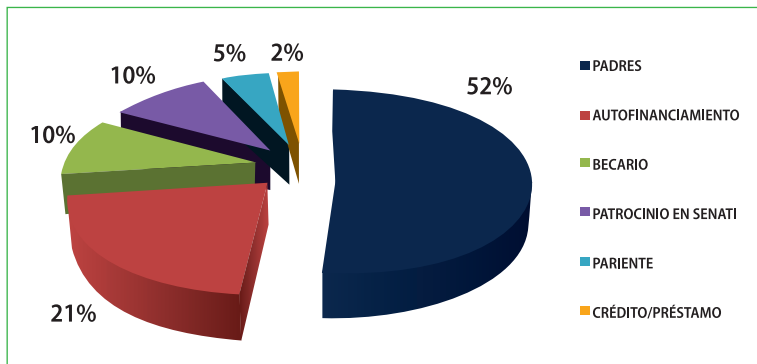


Se observa en el estudio que el modo de financiamiento de los alumnos mejora en el transcurso de los semestres. Tal como se puede ver en el cuadro adjunto, entre el primer y tercer semestre, pasa de un 9% a 21% de autofinanciamiento, por lo que se deduce que el patrocinio por parte de la empresa (que incluye una asignación económica mensual) no sólo incide en la calidad del aprendizaje, sino también en la mejora de la economía familiar.

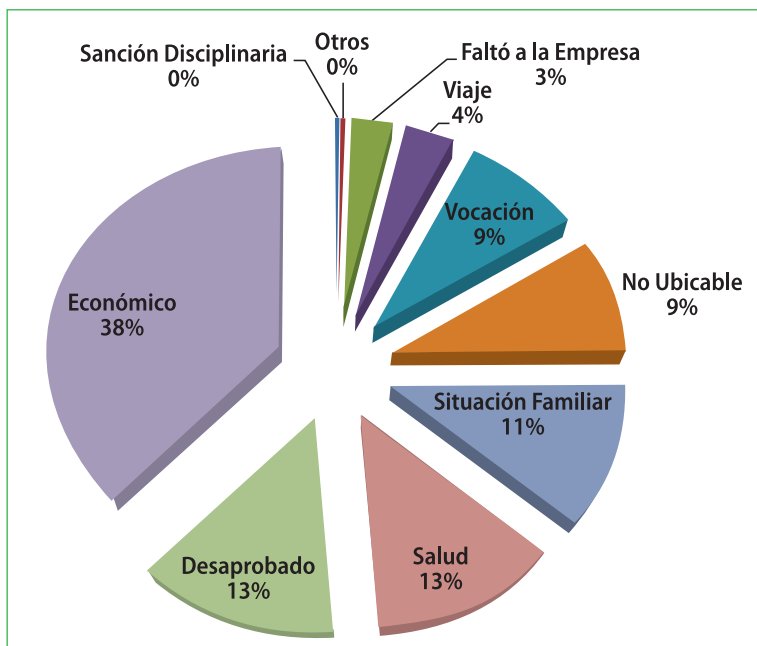
I SEMESTRE		
MODO FINANCIAMIENTO	ENCUESTADOS	
	N°	%
PADRES	222	71
AUTOFINANCIAMIENTO	29	9
PATROCINIO EN SENATI	23	7
PARIENTE	19	6
CRÉDITO/PRÉSTAMO	13	4
BECARIO	6	2
TOTAL	312	100



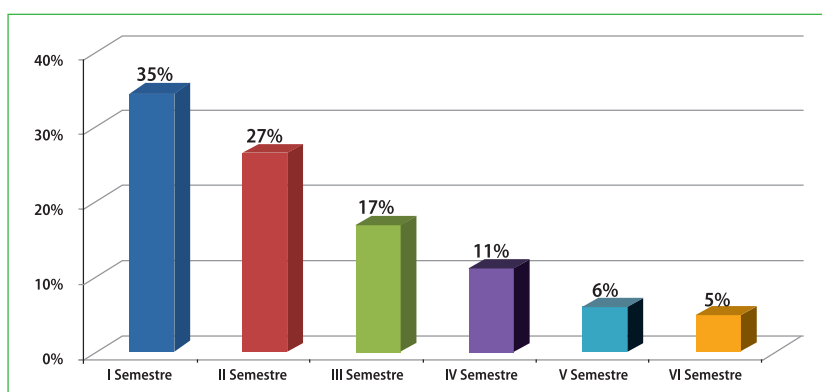
III SEMESTRE		
MODO FINANCIAMIENTO	ENCUESTADOS	
	N°	%
PADRES	118	52
AUTOFINANCIAMIENTO	49	21
BECARIO	23	10
PATROCINIO EN SENATI	23	10
PARIENTE	11	5
CRÉDITO/PRÉSTAMO	5	2
TOTAL	229	100



Otro indicador que nos permite inferir el impacto positivo del patrocinio es el análisis de los alumnos retirados, donde podemos observar que el número de retirados en los primeros semestres es alto, en comparación con el tercer semestre y posteriores. Asimismo podemos ver la correlación que se da entre el autofinanciamiento con el motivo de retiro económico; al inicio del semestre el motivo económico es el principal factor de retiro (38%), mientras que al aumentar el autofinanciamiento disminuye la deserción de 35% en el primer semestre a 5% en el último semestre, tal como se visualiza en el gráfico de barras.



SEMESTRE	RETIRADOS	
	N°	%
I Semestre	1.238	35
II Semestre	948	27
III Semestre	605	17
IV Semestre	399	11
V Semestre	216	6
VI Semestre	169	5
TOTAL	3.575	100

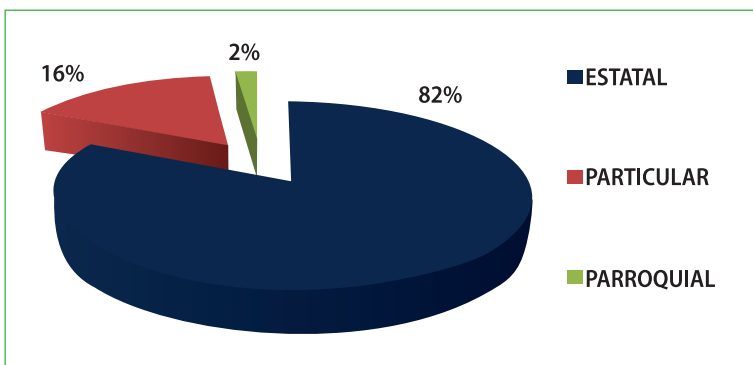


Tipo de centro de estudios de procedencia de los alumnos

En el estudio realizado en el presente año (2014), se observó que hay una correlación entre el tipo de centro de estudio del que proviene el estudiante y el ingreso al SENATI, lo cual se refleja básicamente en la capacidad de su familia en pagar una mensualidad por mantener los estudios en un colegio particular, contra la gratuidad de la enseñanza en colegios nacionales y/o parroquiales.

En los resultados del estudio, se observa, a nivel total, que el 82,1% de los alumnos de los Programas de Formación Profesional del SENATI provienen de colegios nacionales, en donde la educación es gratuita; solo el 16,1% vienen de colegios particulares en condición de pagantes.

CENTRO DE ESTUDIOS	ENCUESTADOS	
	N°	%
ESTATAL	444	82,1
PARTICULAR	87	16,1
PARROQUIAL	10	1,8
TOTAL	541	100



8. DESCENTRALIZACIÓN DEL APRENDIZAJE

8.1 Establecimiento de centros de formación profesional

Uno de los primeros objetivos de la institución fue construir su llamado Centro Nacional, en Lima, que se inauguró el 31 de marzo de 1966; sin embargo aun desde 1963 la institución realizaba acciones de capacitación dentro de las propias empresas productivas y, con esta modalidad de trabajo, pudo realizar prontamente acciones de capacitación descentralizada a nivel nacional.

Es importante señalar que, aun siendo empresarios de la capital del país quienes proyectaron la creación del SENATI, consideraron en la misma ley de creación que la institución tendría operativamente un funcionamiento descentralizado en regiones. Por ello, apenas inaugurado el Centro Nacional en Lima, los afanes institucionales se orientaron a procurar el establecimiento de los entonces llamados centros regionales.

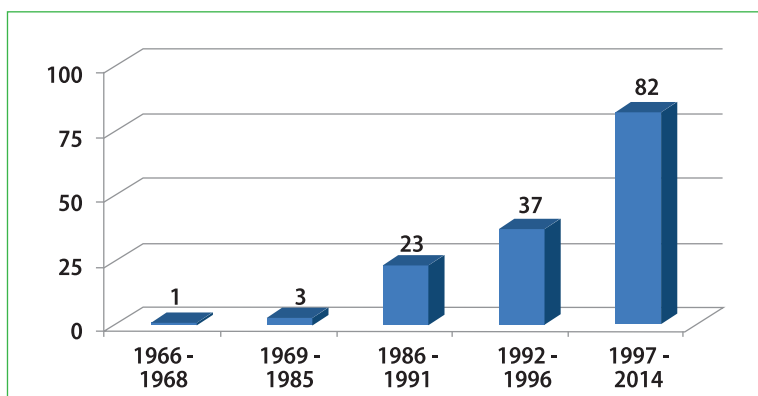
En 1969 se inauguran los centros regionales de Arequipa y Chiclayo. En su oportunidad, la inauguración de estos centros significó el más trascendental paso para la introducción del modelo SENATI de formación profesional; con sus modernas infraestructuras y sus avanzados equipamientos para la enseñanza de carreras técnicas, superaba largamente todos los esfuerzos hechos por la Educación Técnica Regular desde el siglo pasado.

Los grandes centros regionales funcionaron como polos de irradiación de los servicios a los departamentos comprendidos en el ámbito de la región demarcada por el SENATI; sin embargo fue evidente la concentración de servicios en las grandes ciudades que eran sedes de regiones, reduciéndose el beneficio directo a las localidades de incipiente industrialización.

Por ello, tras 20 años de contar con sólo tres grandes centros de formación, en 1985 se adopta una nueva estrategia de descentralización. La clave para el nuevo accionar del SENATI fue la generalización de la aplicación del aprendizaje dual SENATI-empresa, que se caracteriza por aprovechar las instalaciones productivas de las empresas para el desarrollo de gran parte del aprendizaje práctico, por lo que fue suficiente tener pequeñas unidades operativas, en función complementaria a las labores desarrolladas en empresas.

Gracias al aprendizaje dual, el SENATI en 1991, a seis años de la generalización del aprendizaje dual, pudo establecer 23 centros de formación, en 16 departamentos del país. En el año 1996 se tenía 37 centros de formación profesional. En la actualidad, el SENATI cuenta con 57 centros en las 25 regiones políticas del país.

PERIODOS	N° SEDES
1966 - 1968	1
1969 - 1985	3
1986 - 1991	23
1992 - 1996	37
1997 - 2014	82



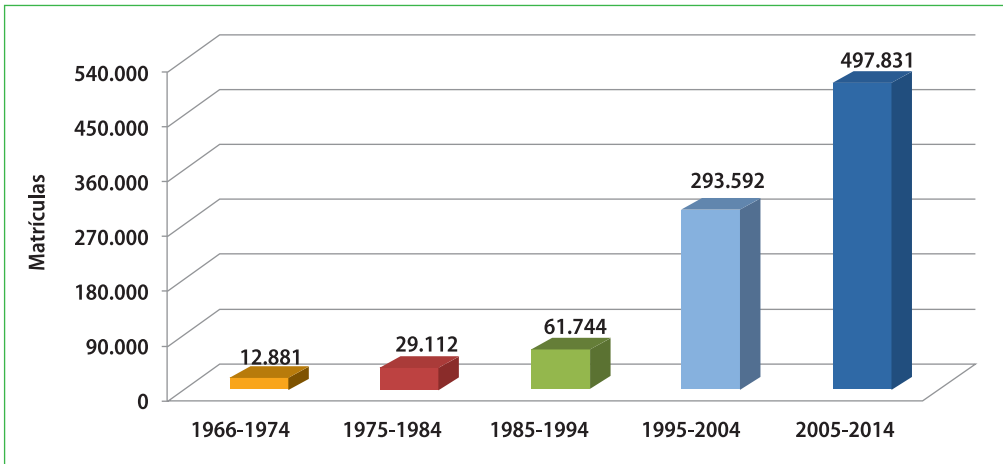
8.2 Evolución de las matrículas y de los egresados

El aprendizaje comenzó en el SENATI en julio de 1966, en el flamante Centro de Formación Profesional de Lima, inaugurado el 31 de marzo de dicho año, con 441 aprendices, en 14 diferentes especialidades ofrecidas por los Institutos Peruano-Alemán, Peruano-Belga, Peruano-Británico, Peruano-Holandés, Peruano-Suizo y Peruano. No fue fácil cubrir las vacantes ofrecidas por la escasa valoración que tenían las carreras técnicas.

La primera promoción egresó en julio de 1969 y estuvo compuesta por 231 jóvenes.

Evolución de las matrículas

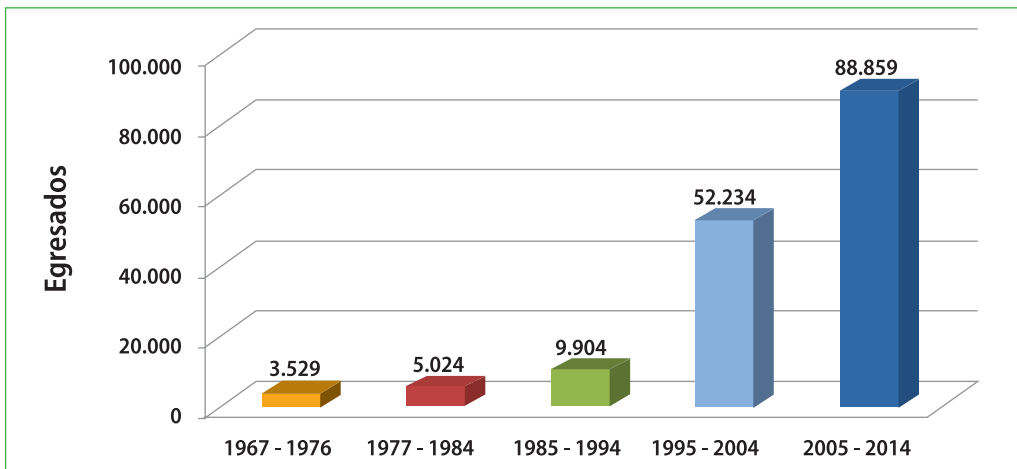
DECENIOS	MATRÍCULAS
1966 - 1974	12.881
1975 - 1984	29.112
1985 - 1994	61.744
1995 - 2004	293.592
2005 - 2014	497.831
TOTAL ACUMULADO	895.160



El número de egresados en el SENATI desde 1967 a la fecha asciende a 159.550 profesionales técnicos.

Evolución de los egresados

PERIODOS	EGRESADOS
1967 - 1976	3.529
1977 - 1984	5.024
1985 - 1994	9.904
1995 - 2004	52.234
2005 - 2014	88.859
TOTAL ACUMULADO	159.550



9. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL SENATI

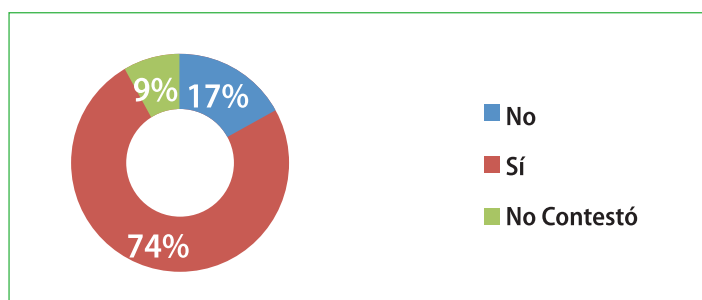
9.1 Inserción laboral de los egresados

Si bien en 2007 el Perú inició una recuperación económica importante que conllevó a un crecimiento también de la actividad económica, sin embargo la tasa de desempleo siguió siendo alta, el desempleo juvenil no disminuyó significativamente y a la fecha llega al 18%. Estas cifras no difieren mucho del panorama regional, ya que el desempleo en América Latina y el Caribe alcanza el 16%. Establecer la situación de los egresados del SENATI nos permite determinar en qué medida su formación ha promovido el empleo y a su vez ha contribuido a la inserción laboral.

Cabe resaltar también la importancia no solo de acceder a un puesto laboral sino de que este acceso sea duradero y por ende que les permita no solo cierta estabilidad laboral, sino asimismo, fortalecer sus capacidades y desarrollarse de manera continua perfeccionando su labor.

La OIT recientemente ha señalado que las condiciones en las que los jóvenes trabajan son muy diversas, que no están bien remunerados y que en muchos casos los trabajos son precarios por lo que no aportan al desarrollo de los jóvenes.

Egresados con trabajo actual



Actualmente, del total de encuestados, el 74% de ellos están empleados; el 17% no labora al momento de la encuesta pero trabajó; el 9% que no contestó, lo más probable es que no esté trabajando, pues existe consistencia a lo largo de los instrumentos en los que no contesta las preguntas relacionadas al plano laboral.

Es importante señalar que las cifras que presentamos más adelante refieren al 100% de los que están actualmente laborando, no al total de egresados de la muestra.

De los egresados que actualmente se encuentran como parte de la PEA, el 95% lo hace en empresa privada y el 2% en el sector público, lo que evidencia que las políticas de inserción vienen más del empresariado que del Estado directamente.

Esto es consistente con el crecimiento de la empresa privada en el país en los últimos años y particularmente con el crecimiento de la economía.

Relación de los estudios y la actual ocupación de los egresados

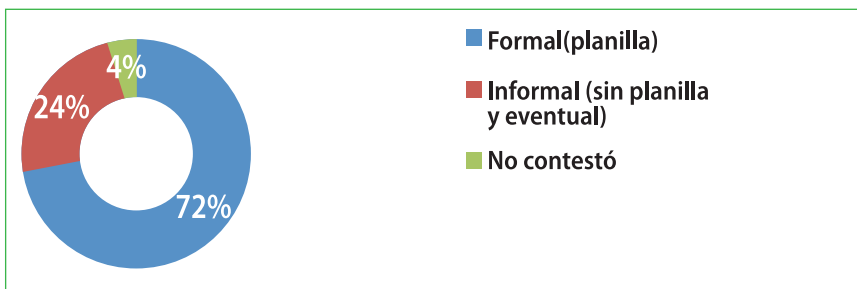
Diversos estudios han ahondado en la inadecuación existente entre la educación recibida y la ocupación de quienes egresan de la educación superior y técnica, mostrando cifras preocupantes para el país respecto a la inestabilidad en los puestos de trabajo y la gran tendencia a ocuparse en tareas que no son propias de la formación.

Frente a ello, se quiso saber en qué situación se encuentran los egresados del SENATI; en qué medida tienen o no inestabilidad laboral, tomando como referente la continuidad que puedan o no tener en las empresas donde laboran.

En términos de continuidad en los puestos de trabajo, el 32% de los egresados tiene entre siete meses y un año en la empresa, y alrededor del 30% tiene más de un año, aunado a que el 72% está en planilla, lo que les da una serie de derechos laborales como bonificación por tiempo de servicios, seguro de vida, descansos remunerados, gratificaciones legales, descanso semanal obligatorio, indemnización por despido, entre otros.

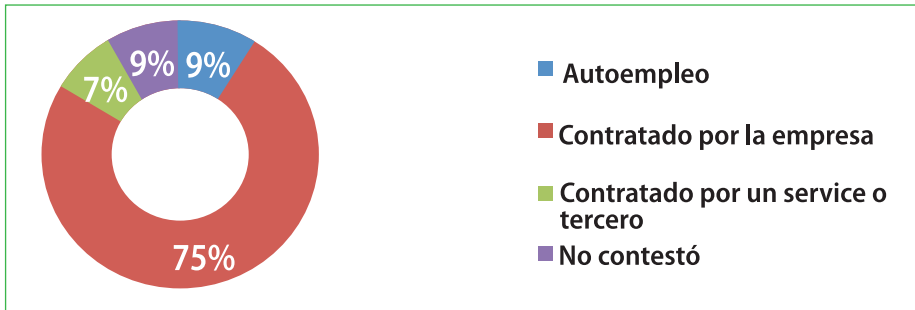
Este es un buen indicador que nos muestra que el SENATI está ofreciendo al mercado profesionales técnicos demandados que generan valor a la empresa, lo que les hace tomar la decisión de formalizarlos y hacerles valer sus derechos laborales.

Condición laboral del egresado



En general, la situación laboral de los egresados es bastante buena, cuentan con contratos directos de la empresa en el 75% de los casos, evidenciando un bajo porcentaje de empresas intermediarias, contratistas o servicio.

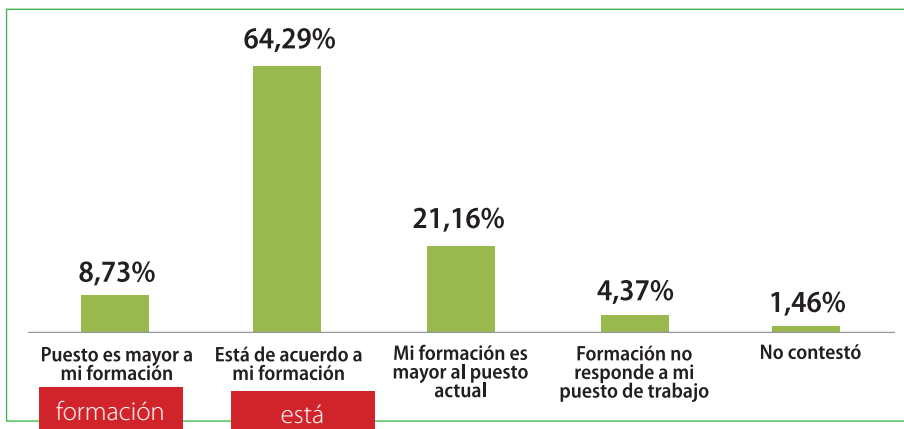
Forma de Contrato



Puesto de trabajo que ocupa de acuerdo a la formación recibida

Para el 85% de los egresados que actualmente trabaja existe un equilibrio entre la formación recibida y el puesto actual de trabajo que desempeña; sólo el 4% refiere no trabajar de acuerdo a su formación.

Puesto de trabajo que ocupa de acuerdo a la formación recibida



Inclusive, encontramos que el 8% de egresados han logrado ocupar puestos mayores a los que su formación, en teoría, los ubicaría. Esto, considerando que hay una percepción muy positiva de los egresados, podría deberse a las competencias personales y sociales que el 50% de las empresas refieren respecto a sus trabajadores.

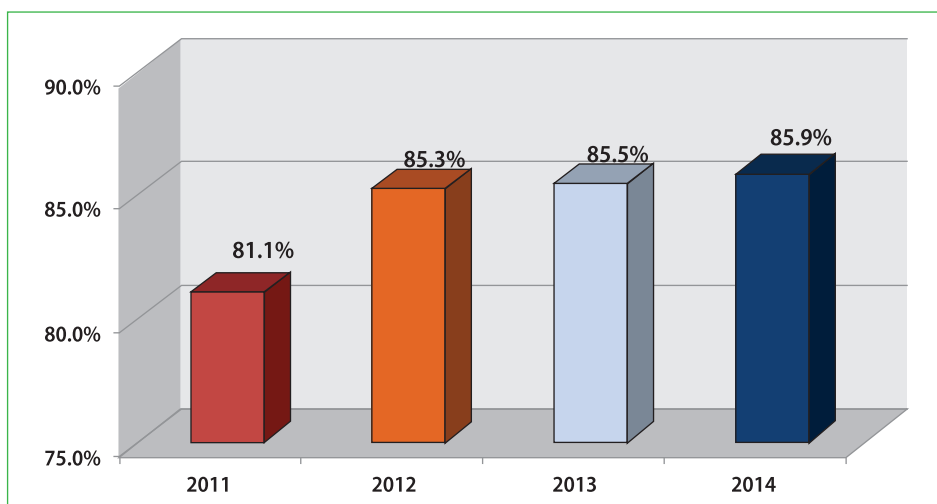
9.2 Opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados

El Sistema Integrado de Gestión del SENATI tiene como uno de sus principales instrumentos de evaluación de los resultados de los programas de formación profesional, a la "Encuesta de Opinión de los Empresarios Industriales sobre el Desempeño Laboral de los Egresados del SENATI". El objetivo principal de esta encuesta es medir el impacto de la formación profesional en los egresados, traducido en una eficiencia laboral dentro de la empresa industrial, y conocer el grado de satisfacción de los clientes.

Esta encuesta es de ejecución anual, se aplica a las empresas contribuyentes del ámbito de cada Dirección Zonal, también a otras empresas e instituciones en donde se encuentren laborando egresados del SENATI.

En 2014, a nivel nacional, se realizaron 2.320 encuestas a empresas industriales que tienen por lo menos a un egresado del SENATI como trabajador, entrevistando al jefe inmediato del egresado con un cuestionario de 14 preguntas sobre los factores de desempeño laboral de los egresados como trabajadores.

La evolución del desempeño laboral de los egresados en la empresa industrial es positiva. Del último estudio realizado, se observa que ha tenido un resultado favorable entre alto y muy alto de 85,9%.



10. INNOVACIONES EN EL APRENDIZAJE DUAL DEL SENATI

Convenio SENATI- Komatsu-Mitsui

Interés inmediato de la empresa	Formar técnicos especialistas en mantenimiento de maquinaria pesada para la minería y la construcción para dar soporte a la marca brindando servicios de calidad a clientes de equipos.
Marco normativo	Convenio interinstitucional entre la empresa Komatsu- Mitsui Maquinarias Perú S.A. y el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial-SENATI, para el diseño e implementación de programas de formación y/o capacitación especializada (14 de julio del 2011).
Naturaleza institucional	Komatsu-Mitsui, empresa privada distribidora de maquinaria Komatsu, de origen japonés, es una empresa que fabrica y distribuye maquinaria de alta tecnología para toda clase de aplicaciones mineras, de construcción y también fabrica motores y grupos electrógenos Cummins de origen norteamericano. SENATI, persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, de gestión privada, que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas.
Forma de gobierno-dirección	La coordinación del Convenio es responsabilidad del Comité de Coordinación integrado por el Gerente de Desarrollo de Competencias y Demostración y el Sub Gerente de Capacitación Interna de KOMATSU-MITSUI; y el Gerente de Desarrollo y el Gerente Académico del SENATI.
Formas de vinculación con el sector empleador	En este caso la vinculación es directa debido a que este programa se inserta directamente en el plan estratégico y en el plan de desarrollo de recursos humanos de la empresa.
Formas de participación del sector laboral	No aplica al ser un Convenio SENATI-EMPRESA
Responsables de la definición de las políticas	Ambos directores: Presidente Ejecutivo Komatsu-Mitsui y Director Nacional SENATI.
Modelo pedagógico	Aprendizaje dual, formación en el SENATI y formación práctica en la empresa.
Proceso de diseño curricular	Compartido, llevado a cabo en coordinación entre la empresa (KOMATSU-MITSUI) y la Gerencia Académica del SENATI.
Caracterización de la población objetivo	Jóvenes de extrema pobreza y con alto rendimiento académico. Se prioriza el criterio de pobreza.
Modalidades de admisión para estudiantes	Los participantes siguen el proceso de admisión regular del SENATI.
Características socioeconómicas del estudiante	Nivel socioeconómico medio-bajo.
Financiamiento del programa	Los recursos económicos para la ejecución de acciones, proyectos y programas específicos se definen conjuntamente. La empresa KOMATSU-MITSUI: Brinda equipos y herramientas en comodato. Capacitación de instructores. Profesionales de compañía participan del Programa (instrucción) en el 5° y 6° semestre.
Otra formas de apoyo a los estudiantes	Se brinda alimentación a los estudiantes durante las prácticas en la compañía. Se otorga becas a estudiantes de nivel socioeconómico bajo y alto rendimiento académico.
Estadística de los últimos cinco años	El Programa aún no cuenta con egresados.
Evaluación de la calidad de la formación	La empresa muestra su conformidad con los niveles que vienen alcanzando los jóvenes en el proceso de formación.

Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	Formar a técnicos especialistas en mantenimiento de maquinaria pesada para la minería y la construcción.
Objetivo principal de aprendizaje	Desarrollar las competencias técnicas, metódicas y personales y sociales adecuadas para brindar un servicio de la más alta calidad, con responsabilidad social, ambiental y cumpliendo estrictamente los estándares de seguridad y salud ocupacional.
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	El diseño y estructura curricular se definen juntamente con los responsables del SENATI y de la empresa.
Contenidos de aprendizaje	Los contenidos del programa de formación se definen juntamente con los responsables del SENATI y de la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	Formación Dual. Aprendizaje en condiciones reales de trabajo, ejecutando tareas de mantenimiento con equipos de la marca, tanto en el SENATI como en la empresa.
Ambiente de aprendizaje	Formación tecnológica y práctica en los talleres de la empresa. Formación tecnológica y práctica en los talleres y laboratorios del SENATI.
Esquema operativo de la carrera	El esquema operativo de la carrera se define juntamente con la empresa y consiste en un primer semestre de estudios generales, un semestre de formación básica con actividades formativas en el SENATI y en la empresa, dos semestres siguientes de formación dual con predominio en la empresa y dos últimos semestres únicamente en la empresa con supervisión por parte del SENATI.
Perfil y función del docente	(1°-4° semestre) Profesional Universitario o Técnico, con experiencia en el área productiva de la carrera. Su función es la de supervisar las funciones de los estudiantes en su desenvolvimiento en los talleres de producción. (5°-6° semestre) Profesional de la compañía Mitsui-Komatsu, forma y supervisa el desenvolvimiento del estudiante en condiciones reales laborales.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas. En las de servicio, buena atención al público.
Intervención de otros agentes	
Evaluación del aprendizaje	La evaluación es por evidencias de desempeño de acuerdo a los estándares del SENATI y de la empresa.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

Convenio SENATI- MINERA YANACOCHA

Interés inmediato de la empresa	Como labor de proyección social, ayudar a la formación profesional de jóvenes de la región para su inserción laboral en la actividad minera y de construcción.
Marco normativo	Convenio de cooperación interinstitucional entre la EMPRESA MINERA YANACOCHA S.R.L. y Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial-SENATI (2013-2016).
Naturaleza institucional	Empresa Minera Yanacocha S.R.L. es una empresa productora de oro, con sede en Denver, EEUU. Teniendo a Newmont Mining Corporation como su accionista mayoritario, además Cía. de Minas Buenaventura como compañía peruana y a la International Finance Corporation. SENATI , persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, de gestión privada; que tiene por finalidad proporcionar formación profesional y capacitación para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas.
Forma de gobierno-dirección	La coordinación del convenio es responsabilidad del Gerente General de la Empresa Minera Yanacocha y el Director Zonal del SENATI de la Zonal Cajamarca Sur-Amazonas.
Formas de vinculación con el sector empleador	En este caso la vinculación con el sector empleador es directa.
Formas de participación del sector laboral	No aplica al ser un Convenio SENATI-EMPRESA.
Responsables de la definición de las políticas	Gerente General de la Empresa Minera Yanacocha y el Director Zonal del SENATI de la Zonal Cajamarca Sur-Amazonas.
Modelo pedagógico	Aprendizaje dual, formación práctica en la empresa.
Proceso de diseño curricular	Compartido, llevado a cabo en coordinación entre la Empresa Minera Yanacocha y la Gerencia Académica del SENATI.
Caracterización de la población objetivo	Jóvenes egresados de la educación secundaria de la región Cajamarca.
Modalidades de admisión para estudiantes	Los participantes siguen el proceso de admisión regular del SENATI.
Características socioeconómicas del estudiante	Nivel socioeconómico medio-bajo.
Financiamiento del programa	Los participantes pagan una pensión mensual para cubrir costos operativos de la carrera. La empresa minera Yanacocha: - Brinda componentes de maquinaria pesada-usados, equipos y herramientas. - Un equipo pesado como maqueta. - Información técnica de sus equipos pesados. - Capacitación de instructores. Inducción para practicantes.
Otra formas de apoyo a los estudiantes	La Empresa Minera Yanacocha brinda traslado, alimentación y un estipendio a los practicantes. Como empresa aportante al SENATI, otorga patrocinio a cinco alumnos.
Estadística de los últimos cinco años	Al año egresan entre 60 y 65 técnicos.
Evaluación de la calidad de la formación	La empresa minera está conforme con los niveles que vienen alcanzando los jóvenes en el proceso de formación. Aunque no contratan a todos los practicantes, es su interés como parte de su programa de responsabilidad social, dar la oportunidad a más jóvenes de lograr un mejor estándar de vida para ellos y sus familias; además de contar con contribuir a incrementar la oferta de profesionales especializados. Se tiene un nivel de inserción de egresados de más de 90%; principalmente, en la actividad en todo el país.

Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	Formación pertinente de jóvenes de la región para su inserción laboral en la actividad minera y de construcción.
Objetivo principal de aprendizaje	
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	Páginas siguientes.
Contenidos de aprendizaje	Los contenidos se definen juntamente entre el SENATI y la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	Formación Dual. Aprendizaje en condiciones reales de mantenimiento en los talleres de la compañía minera.
Ambiente de aprendizaje	Formación tecnológica y práctica en el SENATI y formación tecnológica y práctica en los talleres de la empresa minera.
Esquema operativo de la carrera	El esquema de operación se define juntamente entre el SENATI y la empresa.
Perfil y función del docente	Profesional universitario o técnico, con experiencia en el mantenimiento de equipos de maquinaria pesada. La función del docente es conducir el proceso de aprendizaje de los alumnos aplicando la metodología de proyectos del SENATI.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas de mantenimiento asignadas.
Intervención de otros agentes	n/a
Evaluación del aprendizaje	La evaluación es por evidencias de desempeño de acuerdo a los estándares del SENATI y de la empresa.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

Convenio SENATI- ALICORP S.A.A.

Interés inmediato de la empresa	Seleccionar jóvenes con talento para incorporarlos a la actividad productiva de la empresa.
Marco normativo	El programa de Capacitación Laboral Juvenil (CLJ) se encuentra dentro del marco de la Ley N° 28.518 de Modalidades Formativas Laborales aprobada mediante el Decreto Supremo N° 007-2005-TR. Es una modalidad formativa que permite a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.
Naturaleza institucional	Alicorp S.A.A: Empresa privada de más de 9.000 colaboradores, que trabaja para crear marcas líderes e innovadoras que generen valor y bienestar en la sociedad. En el Perú es la empresa líder en productos de consumo masivo. Su visión es llegar a todos los rincones de Latinoamérica y brindar bienestar a sus clientes. Programa de Capacitación Laboral Juvenil (CLJ): Busca generar valor y bienestar impulsando la empleabilidad de los jóvenes peruanos bajo un esquema de responsabilidad social, aportando a su desarrollo técnico y personal y contribuyendo con el progreso del país.
Forma de gobierno-dirección	El programa de Capacitación Laboral Juvenil se encuentra bajo la dirección de la Vicepresidencia de Recursos Humanos Corporativos. Además, el programa de Capacitación trabaja conjuntamente con áreas como la de Supply Chain Corporativo y la Gerencia de Asuntos Corporativos.

Formas de participación del sector laboral	Alicorp, en agosto de 2013, firmó un convenio de cooperación interinstitucional con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de articular esfuerzos para capacitar, entrenar e insertar a jóvenes de escasos recursos y/o en situación de vulnerabilidad a través de su programa “Jóvenes a la Obra”. Con ello se amplió la focalización a más jóvenes del sector. Alicorp, además de con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, trabaja con una consultora que también maneja la focalización de jóvenes al programa de capacitación.
Responsables de la definición de las políticas	Para efectos de este convenio las políticas las definen ALICORP S.A.A. y el Director Nacional del SENATI.
Proceso de diseño curricular	El diseño curricular es definido por las áreas de Producción y Recursos Humanos de ALICORP S.A.A. y Gerencia Académica del SENATI.
Caracterización de la población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes entre 18 y 22 años de edad. - Educación Secundaria completa. - No haber culminado o haber interrumpido estudios técnicos o universitarios. - Sin experiencia laboral previa. - Sólidos valores y deseos de superación.
Modalidades de admisión para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Alicorp desarrolla dinámicas de selección con la participación de los jefes de producción y el equipo de Relaciones Laborales. - Posterior a la dinámica, Alicorp realiza un programa de inducción intensiva de 2 semanas (80 horas) en seguridad industrial y valores humanos, antes de incorporar a los aprendices a los procesos formativos en la planta.
Características socioeconómicas del estudiante.	Jóvenes del sector socioeconómico D y E. Principalmente de escasos recursos y en situación de vulnerabilidad que no han podido ingresar al mercado laboral por falta de experiencia. Asimismo, por diversos motivos que interrumpieron sus estudios técnicos o universitarios.
Financiamiento	El Programa se financia a través de las aportaciones al SENATI, las cuales permiten poder contar con la participación de instructores del SENATI para conducir parte de la formación de los aprendices. La capacitación brindada por Alicorp se realiza con el apoyo del mismo personal de la compañía (in house) quienes son el mejor ejemplo de la cultura organizacional, valores y conocimientos técnicos de la compañía y que influyen positivamente en el desarrollo del joven.
Otras formas de apoyo a los estudiantes	Como parte de la formación en la compañía, Alicorp brinda a los jóvenes los siguientes beneficios durante su aprendizaje en el programa: <ul style="list-style-type: none"> - Programa de capacitación gratuito. - Subvención económica mensual (por encima de la Remuneración Mínima Vital). - Media Subvención Económica por cada 6 meses de proceso formativo. - Media Subvención en los meses de julio y diciembre. - Seguro de Salud Privado
Estadísticas de los últimos años	<ul style="list-style-type: none"> - Desde sus inicios en 2010, más de 950 jóvenes han participado del programa CLJ - A la fecha se han conformado 54 promociones, graduándose 354 jóvenes - 193 jóvenes del total de graduados han sido insertados laboralmente en Alicorp, representando el 54%. El resto de jóvenes graduados viene siendo constantemente monitoreado y se encuentra insertado laboralmente en empresas del mismo sector de manufactura; otros han retomado sus estudios.

Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	Por parte de ALICORP S.A.A.: captar personal competente que trabajará en sus plantas de proceso.
Objetivo principal de aprendizaje	
Duración del programa	1 año.
Diseño y estructura curricular	Diseño y estructura curricular se define juntamente con los especialistas de la empresa y del SENATI.
Contenidos de aprendizaje	Los contenidos de aprendizaje se definen juntamente con los especialistas de la empresa y del SENATI.
Método de enseñanza-aprendizaje	Aprendizaje en el centro de trabajo, bajo condiciones reales de producción; 5 días de práctica y 1 día de formación tecnológica.
Ambiente de aprendizaje	Formación práctica en las plantas de proceso de la empresa.
Esquema operativo de la carrera	El esquema operativo se define juntamente con los especialistas de la empresa y del SENATI.
Perfil y función del docente	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional de Planta de ALICORP S.A.A., domina las operaciones productivas de la compañía y transmite la cultura organizacional de la misma. - Instructor del SENATI, profesional con experiencia en producción industrial con formación pedagógica para conducir el aprendizaje de jóvenes.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas.
Intervención de otros agentes	
Evaluación del aprendizaje	La evaluación es por evidencias de desempeño de acuerdo a los estándares del SENATI y de la empresa.
Certificación y titulación	Certificación de Competencia en Puesto de Trabajo.

11. OTRAS EXPERIENCIAS EXITOSAS

11.1 Instituto Rural Valle Grande de Cañete

Interés inmediato de la institución	Contribuir al desarrollo profesional y humano de los agricultores y ganaderos de la costa central del país y de la sierra de Yauyos –especialmente de los pequeños productores– mediante iniciativas apoyadas en la solidaridad, el trabajo y la unión familiar.
Marco normativo	Gestión Administrativa-Financiera, establecida por la Promotora de Obras Sociales y de Instrucción Popular (PROSIP), empresa privada dirigida por cinco directores. Gestión Académica: validada por el Ministerio de Educación, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Valle Grande, adapta el Diseño Curricular del MINEDU a su metodología de formación profesional.
Naturaleza institucional	Institución educativa privada.
Forma de gobierno-dirección	El Directorio de PROSIP tiene un Director Ejecutivo en la Institución, quien vela por sus lineamientos y objetivos. El desarrollo académico del Instituto es responsabilidad del Director.
Formas de participación del sector laboral	Las empresas del sector dan las prácticas para seguir con la metodología “alternancia educativa”; asimismo, participan cada año en la revisión del diseño curricular, vigencia o no de centros de interés. Participación en visita de estudio y en tertulia profesional, programada como componente de cada centro de interés. Participación activa en el reclutamiento de egresados.
Responsables de la definición de las políticas	PROSIP es la responsable de definir las políticas del instituto.
Proceso de diseño curricular	Cada módulo (año) está compuesto por nueve centros de interés (actividades/procesos/capítulos); cada año, con la empresas del sector y de su área de influencia (Costa central: Ica-Huacho) se revisa la continuidad o no de cada centro de interés y/o su aplicación y contenidos. Metodología de aprendizaje: práctica en empresa y formación tecnológica en centro, mediante la propuesta metodológica denominada “alternancia educativa”, dos semanas en el centro y dos semanas de prácticas en la empresa (fundo). Cada centro de interés tiene los siguientes componentes: <ul style="list-style-type: none"> - Plan de investigación. - Tertulia profesional. - Visita de estudio. - Unidades didácticas. - Práctica en campo. - Conclusiones en común.
Caracterización de la población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes entre 17 y 22 años de edad. - Secundaria completa. - Preferiblemente hijo de agricultor. - Sin impedimento físico.

Modalidades de admisión para estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Examen de admisión, escrito y entrevista personal y familiar. - Becas, financiamiento de empresas privadas, por lo general agrarias o con vínculo agrario.
Características socioeconómicas del estudiante.	<p>El estudiante que se solventa con recursos propios, proviene generalmente de familia de agricultores.</p> <p>Los becados de empresas privadas se puede afirmar que son de nivel socioeconómico bajo.</p>
Financiamiento	<p>El programa se financia por el pago mensual de los participantes, estimado en la tercera parte del costo del mismo; las dos terceras partes restantes se obtiene por el apoyo voluntario de empresas del sector y con ingresos generados por servicios del Laboratorio Químico Agrícola.</p> <p>Algunos participantes son becados por empresas privadas, las que asumen el costo de la mensualidad y pensión particular (alojamiento y alimentación) del estudiante.</p>
Otras formas de apoyo a los estudiantes	<p>Formas de contratación de los practicantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio laboral; bajo supervisión del Ministerio de Trabajo, el practicante recibe un estipendio por las prácticas realizadas, 6 horas diarias. - Carta de presentación del instituto a empresa del sector (fundo), la misma que hace un contrato de prácticas del participante. <p>Bolsa de Trabajo, demanda permanente al Instituto de egresados por empresas del sector agrario y financiero.</p>
Estadísticas de los últimos años	<p>Anualmente egresan entre 35 y 40 participantes, existiendo un nivel de inserción laboral de 100%.</p>

Descripción del modelo pedagógico

Objetivo de calificación	<p>Brindar, a través de todas sus actividades, una formación de valores en las personas que les permita ver al trabajo como una virtud y a la autoridad como un servicio.</p> <p>Investigar y hacer posible la transferencia de tecnologías productivas que permitan la explotación continuada y eficiente de los recursos naturales.</p> <p>Favorecer la organización y el desarrollo de una mentalidad empresarial en los agricultores, de modo que puedan participar en una economía globalizada.</p> <p>Promover el trabajo, en coordinación con otras instituciones, públicas y privadas, y lograr el mejor aprovechamiento de los recursos con que cuenta la población.</p>
Objetivo principal de aprendizaje	Desarrollar la capacidad de las personas y estimular su creatividad y liderazgo, para que sean capaces de asumir el rol de gestores de desarrollo de la comunidad a la que pertenecen.
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	Formulación conjunta entre el SENATI y la empresa.
Contenidos de aprendizaje	Definidos de manera conjunta entre el SENATI y la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	<p>Práctica en campo agrícola y formación tecnológica en centro, mediante la propuesta metodológica denominada "alternancia educativa", dos semanas en el centro y dos semanas de prácticas en el campo agrícola (fundo).</p> <p>Denominan "centro de interés" a cada uno de los componentes (09) de un módulo (año).</p> <p>Cada centro de interés tiene los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de investigación. - Tertulia profesional. - Visita de estudio. - Unidades didácticas. - Práctica en campo. - Conclusiones en común.
Ambiente de aprendizaje	Aulas tecnológicas (centro) y prácticas en fundos.
Esquema operativo de la carrera	PROCESO DE ADMISIÓN ---> INGRESO ---> AÑO 1: PRODUCCIÓN DE CULTIVOS ANUALES Y HORTÍCOLAS ---> AÑO 2: PRODUCCIÓN DE CULTIVOS FRUTÍCOLAS ---> AÑO 3: POST COSECHA DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS ---> TÍTULO A NOMBRE DE LA NACIÓN: PROFESIONAL TÉCNICO EN PRODUCCIÓN AGRARIA
Perfil y función del docente	Profesional universitario, con experiencia en el área productiva de la carrera. Interacción permanente con el desarrollo de los proyectos de aplicación de los estudiantes.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas asignadas y proyectos de aplicación en los fundos de práctica.
Intervención de otros agentes	<p>Empresas del sector:</p> <p>Interacción permanente en todas las etapas de la formación profesional, desde el perfil profesional, Diseño curricular, desarrollo de la formación profesional, capacitación de docentes y asistencia técnica en proyectos productivos.</p>
Evaluación del aprendizaje	Seguimiento continuo de evolución de prácticas, aplicación de proyectos de investigación. Interacción permanente de tutores con la familia de los estudiantes.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

11.2 Centros experimentales de formación profesional de Fe y Alegría del Perú

FEY ALEGRÍA 57-CEFOP LA LIBERTAD

Variables de evaluación

Interés inmediato de la institución	Desarrollar educación continua articulando la educación técnico productiva con la educación superior tecnológica, para formar profesionales líderes, por medio de programas educativos fundamentados en la excelencia académica, el aprender haciendo y produciendo, el desarrollo de valores, carácter e identidad, que contribuyen al desarrollo económico de la región y del país.
Marco normativo	Creación CEFOP Cajamarca: RM 0538-2007-ED Creación CEFOP La Libertad: RM 0539-2007-ED Creación U.O. Virú: RM 0317-2008 ED Convenio de cooperación interinstitucional: Ministerio de Educación y la Asociación Fe y Alegría del Perú, Set. `96 (RM 219.96-ED). Adendas: 2008-2012 y 2013-2017.
Naturaleza institucional	Institución pública de gestión privada.
Forma de gobierno-dirección	Administración por parte de Fe y Alegría bajo las normas del Ministerio de Educación. La administración de Fe y Alegría propone modificación de normas para facilitar la experimentación y mejorar la formación profesional así como la inserción laboral.
Formas de vinculación con el sector empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción permanente en todas las etapas de la formación profesional, desde el perfil profesional, diseño curricular, desarrollo de la formación profesional, práctica en la empresa e inserción laboral, capacitación de docentes y asistencia técnica de proyectos productivos. - Es centro de certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo. - Convenios y alianzas con empresas. - Ejecución de proyectos de investigación aplicada con la empresa privada (nuevas especies de cultivos agroindustriales).
Formas de participación del sector laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Comités consultivos por unidad operativa. - Participación en mesas sectoriales: miembro del Consejo Regional La Libertad. - Miembro del núcleo impulsor de responsabilidad social. - Participación en AHORA (Asociación de Hoteles y Restaurantes). - Socios de APEGA y de la Cámara de Comercio de La Libertad, con participación activa en esta última. - Alianzas con: CITECAL, CITEVID, CARETUR, APTCH, juntas de regantes y comisiones de riego.
Responsables de la definición de las políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Como I.E.S.T.CEFOP dependen del Ministerio de Educación. - Como centro de capacitación de competencias laborales dependen del Ministerio de Trabajo. - Por alianza con el SENASA, se relaciona con el Ministerio de Agricultura. - Por carreras afines, con el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
Modelo pedagógico	Formación-Producción. Características: aprender haciendo y produciendo, en condiciones reales y comerciales. Modelo basado en el enfoque por competencias profesionales. Centrado en procesos productivos. Desarrollo de valores humanos.

Proceso de diseño curricular	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de carrera en función a los ejes económicos de la región y lugar de intervención. 2. Análisis del proyecto educativo, nacional, regional; del plan de desarrollo regional, local. 3. Análisis de la oferta y demanda del sector. 4. Se levanta el perfil profesional. 5. Diseño curricular: con participación directa de empresas sobre la base del perfil profesional.
Caracterización de la población objetivo	<p>Carreras de formación: Jóvenes 15-30 años. Nivel socioeconómico bajo. 50% sexo masculino, 50% sexo femenino.</p> <p>Nivel de escolaridad: Para módulos de hasta un año, no existe nivel mínimo escolar requerido. Para módulos de hasta dos años se requiere primaria completa. Para la carrera profesional se requiere secundaria completa. Alianza con educación básica alternativa para completar requerimientos mínimos de escolaridad exigidos.</p>
Modalidades de admisión para estudiantes	<p>Admisión, dos etapas: 1^{ra}. Examen escrito, identificar nivel de formación básica, no eliminatorio. 2^{da}. Entrevista personal, se evalúa vocación, nivel socioeconómico, interés, valores, experiencia; es la más importante.</p> <p>Otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingreso por convalidación. - Exonerados, primero puestos educación secundaria. - PRECEFOP, ingreso directo (primeros puestos).
Características socioeconómicas del estudiante	<p>Nivel socioeconómico bajo.</p>
Financiamiento de la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Aportes del Estado: Infraestructura, personal y servicios (agua, luz, teléfono), parte de insumos, parte de mantenimiento (equipos, locales). - Recursos propios, ingreso de unidades productivas (insumos de producción, parte maquinarias, mantenimiento de infraestructura productiva). - Cursos de capacitación continua. - Donaciones, a veces de empresas (insumos productivos). - Becas a alumnos, de autoridades regionales o locales.
Otras formas de apoyo a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Consejería. - En 8 de las 11 unidades operativas se da alojamiento a los estudiantes. - Bolsa de Trabajo, convenio con trabajando.com. - Convenio con empleo sud (iglesia mormona). - Ministerio de Trabajo, por medio de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo capacita, orienta y canaliza el empleo. - Contacto directo con empresas.
Estadística de los últimos cinco años	<p>Egresan en promedio 335 personas por año:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 150 de módulo básico. - 115 del nivel medio. - 70 de Educación Superior Tecnológica.

Evaluación de la calidad de la formación	<ul style="list-style-type: none"> - Inserción laboral de egresados: Carreras de Agricultura, Hotelería y Comercio: 100% Carreras de Calzado y Planchado: 85%, afectado por informalidad del sector. - Grado de satisfacción de los empleadores: alta.
---	---

Descripción del modelo pedagógico

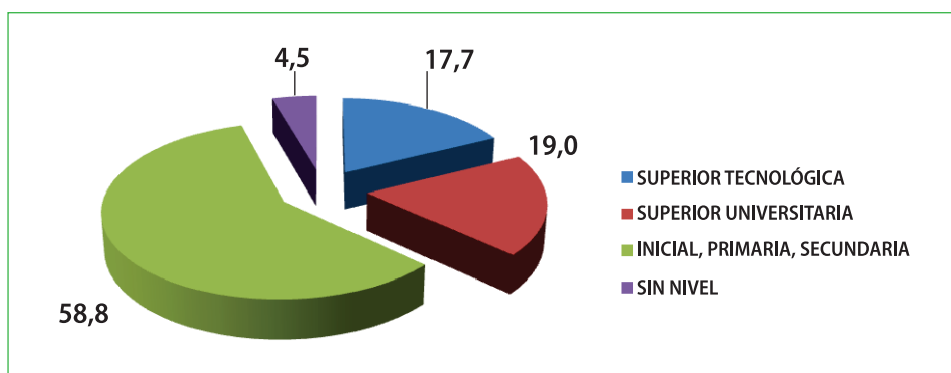
Objetivo de calificación	El objetivo es formar personal calificado para: Trabajar en empresas agroexportadoras y pecuarias. Generar su propia empresa con cultivos de agro exportación y/o crianza de animales menores.
Objetivo principal de aprendizaje	El egresado está capacitado para planificar, organizar, ejecutar e innovar en los procesos agrícolas y pecuarios, para obtener productos competitivos para el mercado globalizado, aplicando sistemas de calidad, seguridad y conservación del medio ambiente, promoviendo la práctica de valores éticos y ciudadanos.
Duración del programa	3 años.
Diseño y estructura curricular	Formulación conjunta entre SENATI y la empresa.
Contenidos de aprendizaje	Definidos de manera conjunta entre el SENATI y la empresa.
Método de enseñanza-aprendizaje	Formación-Producción. Características: aprender haciendo y produciendo, en condiciones reales y comerciales. Modelo basado en el enfoque por competencias profesionales. Centrado en procesos productivos. Desarrollo de valores humanos.
Ambiente de aprendizaje	Condiciones productivas reales: Campo de cultivo (5 has.) Sistema de Riego Tecnificado. Laboratorio entomológico. Granja de animales menores.
Esquema operativo de la carrera	El esquema operativo de la carrera se rige por las normas del Ministerio de Educación. Tiene salidas modulares.
Perfil y función del docente	Profesional universitario o técnico, con experiencia en el área productiva de la carrera. Su función es la de supervisar las funciones de los estudiantes en su desenvolvimiento en los talleres de producción.
Función del estudiante	Ser responsable y proactivo en la ejecución de las tareas productivas. En las de servicio, buena atención al público.
Intervención de otros agentes	Empresas del sector: Interacción permanente en todas las etapas de la formación profesional, desde el perfil profesional, diseño curricular, desarrollo de la formación profesional, capacitación de docentes y asistencia técnica en proyectos productivos.
Evaluación del aprendizaje	Evaluación por evidencias de desempeño mediante tareas productivas.
Certificación y titulación	Certificación Modular y Título a Nombre de la Nación.

12. INDICADORES RESPECTO A LA POBLACIÓN JOVEN EN EL PERÚ

Nivel educativo de la población económicamente activa

La situación general del nivel educativo de la Población Económicamente Activa es como sigue: alrededor del 17,7% tiene algún grado de educación técnica, 19% educación de nivel universitario, 58,8% solo tienen algún grado de educación secundaria y 4,5% sólo tiene primaria o no tiene educación.

Esta situación representa un riesgo al crecimiento económico del Perú, pues este crecimiento está generando empleos de mayor complejidad, y por ello ahora se requiere formación profesional hasta para los empleos más elementales. Los trabajadores con escaso nivel educativo están en mayor riesgo de desempleo.



Fuente: INEI – Censo nacional de población y vivienda, 2007.

Nivel educativo de la población joven

Respecto a la población joven, la situación es más compleja, pues sólo el 15% tiene algún grado de educación técnica; 16%, algún grado de educación universitaria; el 59% tiene algún grado de educación secundaria; y el 10% tiene sólo primaria o no tiene educación.

Desempleo juvenil urbano

Actualmente el desempleo juvenil urbano es el más alto, pues el desempleo de los jóvenes es de alrededor del 11,1 %, frente al 4,8% de desempleo total a nivel de poblaciones urbanas de la costa, sierra y selva. Aunque en los últimos años este nivel de desempleo se ha reducido del 16% al 11,1% sigue siendo significativamente alto.

Tasa de desempleo urbano, según principales características y región natural, 2004-2013
(Porcentaje)

Principales características / Región natural	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	7,3	7,5	6,4	6,3	6,0	5,9	5,3	5,1	4,7	4,8
Sexo										
Hombre	6,6	7,0	5,6	5,7	5,3	5,6	4,6	4,8	4,0	4,1
Mujer	8,3	8,0	7,5	7,0	6,9	6,2	6,0	5,5	5,5	5,6
Grupo de edad										
14 a 24 años	15,2	16,1	13,8	14,7	13,5	12,8	13,0	13,0	12,3	11,1
25 a 44 años	5,3	5,1	4,8	4,2	4,3	4,2	3,5	3,3	3,1	3,9
45 a 64 años	4,1	4,6	3,3	3,3	3,2	3,3	2,7	2,3	2,0	1,9
65 y más	3,2	3,6	2,5	2,6	2,6	3,6	1,7	3,0	1,6	2,6
Nivel de educación 1/										
Primaria o menos	4,1	4,3	3,8	3,6	2,6	3,3	2,4	2,9	2,5	3,0
Secundaria	8,4	8,8	7,7	7,3	7,2	7,1	6,2	6,3	5,5	4,9
Superior	7,7	7,4	6,1	6,5	6,2	5,6	5,6	4,7	4,7	5,5
Región natural										
Costa Urbana 2/	7,8	8,1	6,9	6,5	6,3	6,1	5,3	4,9	4,8	5,2
Sierra Urbana	7,2	6,5	5,6	6,4	5,9	5,7	5,3	4,9	4,4	5,2
Selva Urbana	3,6	5,0	4,9	4,7	4,2	4,5	3,3	3,7	3,4	3,2
Lima Metropolitana	8,5	8,5	7,1	6,7	6,7	6,1	5,7	5,6	5,0	4,7

1/ Primaria: Incluye sin nivel e inicial. Secundaria: Incluye secundaria incompleta y secundaria completa. Superior: Incluye superior no universitario, superior universitario y posgrado.

2/ No incluye Lima Metropolitana.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares.

Población joven que ni estudia ni trabaja

Respecto a la población joven, actualmente el 82% está estudiando, o estudiando y trabajando, mientras que el 18% no estudia ni trabaja.

Esta situación potencialmente generará conflictos sociales e inseguridad.

Actualmente en Latinoamérica hay alrededor de 22 millones de jóvenes que no estudian ni trabajan.

13. VALORACIONES Y CONCLUSIONES

Respecto al Sistema de Formación Profesional del SENATI, los principales factores de eficacia y eficiencia pueden ser:

- Autonomía de gestión, que le permite articularse con funcionalidad y flexibilidad a la realidad productiva.
- Participación activa del sector empleador en la gestión institucional: en los procesos de dirección, de soporte y, principalmente, en los procesos operativos, mediante el aprendizaje dual.
- Aplicación del enfoque de formación profesional basado en competencias, que permite asumir objetivos, contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje y sistemas de evaluación y certificación compatibles con la lógica y la dinámica del mundo de la producción.
- El aprendizaje dual es la mejor herramienta para incrementar el número de puestos de aprendizaje y asegurar la pertinencia de la calificación para el trabajo.

Los programas de formación profesional técnica-tecnológica exitosos comprendidos en el informe tienen las siguientes características comunes:

- **Adecuación entre la oferta formativa y la demanda de calificación de las unidades productivas.**- Los objetivos formativos, los perfiles de competencias, los esquemas de operación y los contenidos son definidos juntamente con los demandantes del servicio, asegurando el alineamiento entre las necesidades de los demandantes y el diseño del programa de formación y capacitación.
- **Aporte económico de las unidades productivas para el financiamiento de la formación profesional.**- Es particularmente significativo el soporte económico directo o indirecto que las unidades productivas realizan y que viabilizan estos servicios, pues en todos los casos están asegurados (sea vía gestión o mediante aporte directo), los recursos económicos que permiten disponer de los recursos materiales, humanos y tecnológicos necesarios para la formación profesional.
- **Participación activa de las unidades productivas en los procesos de definición de objetivos y contenidos de los programas curriculares.** En el mundo del trabajo, la tarea es la categoría mejor entendible para organizar los empleos, así como para la definición del perfil de competencias requerido y el diseño curricular correspondiente.
- **Participación activa de las unidades productivas en los procesos de enseñanza aprendizaje.**- Las unidades productivas participan activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, suministrando equipamiento o dando acceso a sus propios talleres y laboratorios, suministrando información tecnológica especializada e inclusive aportando con profesionales de la propia unidad productiva, para involucrarse en el desarrollo de la formación profesional.

- **Aprendizaje práctico globalizado en el puesto de trabajo.**- Es notorio el impacto que tiene la formación práctica y el acceso de los estudiantes a las unidades productivas durante su proceso de formación, sea vía modalidad dual, pasantía o en la formación en la propia unidad productiva. El contacto directo con la actividad productiva supone retos que el estudiante debe afrontar, desarrollando así progresivamente una significativa capacidad de adaptación a los cambios mediante el auto-aprendizaje y el aprendizaje en el propio puesto de trabajo.
- **Elevada inserción laboral del egresado.**- La conjunción de las características de estos programas de formación, orientados a las necesidades y potencialidades del entorno productivo, con metodologías prácticas, orientados al desarrollo de competencias, con un marcado involucramiento de las unidades productivas en el proceso formativo, resultan en un elevado nivel de inserción laboral y alta adecuación laboral de los egresados en empleos del nivel para el cual fueron formados.

REFERENCIAS

- Arnold, Rolf; Münch, Joachim (1995). *Preguntas y respuestas relacionadas al Sistema Dual de Formación Profesional alemán*. Ministerio Federal de Educación, Ciencia, Investigación y Tecnología, Bonn.
- Barrantes, Emilio, (1989). *Historia de la Educación en el Perú*. Lima: Mosca Azul Editores.
- Ministerio de Educación (1957). *Inventario de la realidad educativa*. Lima.
- Oficina Internacional del Trabajo (1993). *Formación profesional, Glosario de términos escogidos*. OIT.
- Romero, Fernando (1958). *La Industria Peruana y sus Obreros*. Lima: Imprenta del Politécnico José Pardo.
- Romero, Fernando (1965). *Principios, métodos y Técnicas de los cursos de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Especialización, que se dictarán en el Centro Nacional*. Lima: Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial.
- UNESCO (1959). *Recomendación N° 49, acápite 29*.

ANEXO 1

Contrato de aprendizaje dual n°

Conste por el presente documento el contrato de aprendizaje, para la Formación Profesional en la Ocupación/Carrera

Que se celebra entre La Empresa

En adelante LA PATROCINADORA, y el estudiante

En adelante EL APRENDIZ (si es menor de edad será firmado por su padre, madre o representante legal). La aprobación del presente contrato de aprendizaje requiere de la firma del representante del SENATI, quien autoriza el inicio del aprendizaje dual, que termina con la Evaluación Final y titulación del Aprendiz.

Este contrato de aprendizaje no genera una Relación Laboral entre LA PATROCINADORA y EL APRENDIZ del SENATI; se rige exclusivamente por el Decreto Ley N° 20151 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012/74-IT/DS, la Ley N° 26272 y su modificatoria la Ley N° 29672, y por las disposiciones que apruebe El SENATI, relacionados con la formación profesional dual de APRENDICES.

El contrato de aprendizaje se suscribe con arreglo a los siguientes términos:

PRIMERO: OBJETO DEL CONTRATO

Por el presente contrato de aprendizaje se regula las condiciones mediante las cuales una empresa tiene la calidad de PATROCINADORA y, como tal, asume los derechos y obligaciones que emanen de su patrocinio, durante la formación profesional práctica de un APRENDIZ del SENATI para la ocupación/carrera señalada en el presente contrato.

La PATROCINADORA y EL APRENDIZ se ceñirán a los planes, programas y reglamentos aprobados por el SENATI.

SEGUNDO: DERECHOS DEL APRENDIZ

- a) Durante el periodo de formación profesional práctica sólo podrá desarrollar actividades relacionadas con la ocupación/carrera consignada en el presente contrato de aprendizaje, de acuerdo al Plan Específico de Aprendizaje (PEA) correspondiente.
- b) Percibir durante el periodo de formación profesional práctica la asignación mensual a que se refiere la Cláusula sexta.
- c) Estar asegurado con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), en el caso en el que la empresa desarrolle actividades de alto riesgo, de acuerdo a las normas vigentes.

- d) EL APRENDIZ que haya cumplido satisfactoriamente su formación profesional práctica tendrá derecho a las mismas oportunidades para ocupar las vacantes, o nuevos puestos, que ofrezca LA PATROCINADORA a los trabajadores que hayan aprobado cursos de perfeccionamiento y/o especialización dados por el SENATI.
- e) Durante su formación profesional práctica, EL APRENDIZ podrá agruparse en clubes para realizar actividades sociales, culturales, artísticas, técnicas y deportivas.

TERCERO: OBLIGACIONES DEL APRENDIZ:

- a) Cumplir durante su formación profesional práctica con el horario establecido por LA PATROCINADORA.
- b) Cumplir las normas y reglamentos internos de EL SENATI y de la PATROCINADORA.
- c) Cumplir con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo impartidas por LA PATROCINADORA y EL SENATI.
- d) Lograr los niveles de rendimiento tecnológico y práctico, según los estándares establecidos por EL SENATI y LA PATROCINADORA.
- e) Aprobar las evaluaciones parciales y la evaluación final, de acuerdo con las normas establecidas por el SENATI.
- f) Al terminar el periodo de su Formación Práctica, prestar sus servicios eficientemente a LA PATROCINADORA, por un periodo máximo de dos años consecutivos, cuando la vigencia del contrato de aprendizaje haya sido de dos años o más años; y por un periodo no mayor de un año si el contrato de aprendizaje señala un plazo menor a dos años, salvo que sea dispensado por escrito de esta obligación por parte de LA PATROCINADORA.
- g) Debe reembolsar a LA PATROCINADORA las asignaciones económicas recibidas y otros gastos originados en su formación, cuando al término de su formación profesional práctica no preste servicios a LA PATROCINADORA conforme a lo previsto en el literal anterior.

CUARTO: DERECHOS DE LA PATROCINADORA:

- a) Coordinar con el SENATI el Plan Específico de Aprendizaje por desarrollar para que la formación profesional práctica no interfiera con su labor administrativa interna ni con la producción y/o distribución, ni con la comercialización.
- b) Solicitar al SENATI el apoyo técnico y metodológico para la formación práctica en la empresa del APRENDIZ.
- c) Vigilar el cumplimiento del Plan Específico de Aprendizaje (PEA) que EL SENATI ha establecido para la formación profesional práctica del APRENDIZ.

QUINTO: OBLIGACIONES DE LA PATROCINADORA:

- a) Cumplir las Normas y Reglamentos establecidos por el SENATI relacionados con el Aprendizaje.
- b) Desarrollar la formación práctica del APRENDIZ en sus propias instalaciones, de acuerdo con el Plan Específico del Aprendizaje establecido por el SENATI. Para dicho efecto, deberá velar porque las labores encomendadas que ejecute el APRENDIZ, como parte de la formación práctica, se desarrollen atendiendo a su condición de aprendiz, por lo que no se le deberá asignar tareas para las cuales no cuenta con la destreza requerida y/o puedan poner en riesgo su integridad física.
- c) Designar a un trabajador de la empresa, preferentemente a un técnico o a un especialista de la ocupación, para que sea el Monitor que conduzca la formación profesional práctica del APRENDIZ y realice la supervisión de la formación profesional práctica en la empresa.
- d) Pagar, al APRENDIZ, la asignación económica mensual a que se refiere la Cláusula Sexta.
- e) Asegurar a EL APRENDIZ con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), en el caso que desarrolle actividades de alto riesgo, de acuerdo a las normas vigentes.
- f) Dar facilidades al APRENDIZ para asistir a las actividades programadas por el SENATI.
- g) En el caso que LA PATROCINADORA no pueda cumplir íntegramente con el Plan Específico de Aprendizaje establecido por el SENATI, dará facilidades al APRENDIZ para completar su formación profesional, de acuerdo al Plan de Rotaciones en otras empresas.
- h) Autorizar y dar facilidades al personal del SENATI para ingresar a las instalaciones de la empresa a fin de supervisar, coordinar con el monitor y evaluar el desarrollo del aprendizaje.
- i) Proporcionar al APRENDIZ que haya terminado su formación, las mismas oportunidades para cubrir vacantes o nuevos puestos de trabajo que la empresa ofrece a los trabajadores que hayan aprobado cursos de perfeccionamiento y/o especialización dados por el SENATI.
- j) Dispensar por escrito al APRENDIZ cuando éste, después de haber terminado su Aprendizaje, no es contratado como trabajador de la PATROCINADORA.
- k) Garantizar que la formación práctica se desarrolle bajo condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del APRENDIZ.
- l) Proveer al APRENDIZ, durante la formación práctica, de todos los instrumentos y materiales que pueda necesitar para que desarrolle las labores que se le encomiendan, así como los equipos de protección personal y colectiva correspondientes, debiendo previamente capacitarlo sobre su uso.

SEXTO: DE LA ASIGNACIÓN ECONÓMICA

LA PATROCINADORA, durante la vigencia del contrato de aprendizaje, otorgará a EL APRENDIZ una asignación económica mensual no inferior al cincuenta por ciento (50%) de la Remuneración Mínima Vital vigente al momento del pago, reajutable cada vez que ésta sea modificada.

EL APRENDIZ perderá la asignación económica que corresponda a los días de inasistencia injustificada.

SÉPTIMO: RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

Son causales de Resolución del Contrato de Aprendizaje, las siguientes:

7.1 POR PARTE DEL APRENDIZ:

- a) Ocasionar perjuicio grave a EL SENATI o daño a la propiedad de LA PATROCINADORA o de las empresas en las que realiza su Plan de Rotaciones.
- b) Ocasionar daño al personal de EL SENATI, de LA PATROCINADORA o de las Empresas en que realice su Plan de Rotaciones.
- c) Realizar actos graves reñidos con la moral y la disciplina.
- d) Inasistencias injustificadas por más de tres días útiles consecutivos o de más del cinco por ciento (5%) de días útiles establecidos de cada semestre del Aprendizaje, ya sea en las instalaciones de la empresa PATROCINADORA o en el centro de formación del SENATI. Sólo se considerará justificada la inasistencia por enfermedad o accidente debidamente comprobados.
- e) Incumplimiento de los requisitos exigidos por el sistema de evaluación establecido por EL SENATI.

7.2 POR PARTE DE LA PATROCINADORA:

- a) No cumplir con el desarrollo de la formación práctica del APRENDIZ, según lo considerado en el Plan Específico de Aprendizaje del SENATI o el Plan de Rotaciones del Aprendizaje en otras empresas.
- b) No cumplir con el pago oportuno de la asignación mensual económica al APRENDIZ.
- c) No cumplir con asegurar a EL APRENDIZ con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), en el caso que desarrolle actividades de alto riesgo, de acuerdo a las normas vigentes.
- d) Impedir la supervisión y control del Aprendizaje por parte del personal del SENATI.
- e) Por solicitud debidamente sustentada de LA PATROCINADORA.
- f) Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente Contrato, por causas Imputables a la PATROCINADORA.

En cualquiera de los casos citados en los numerales anteriores, el presente contrato podrá ser resuelto por cualquiera de las partes afectadas, bastando para ello que dicha decisión sea comunicada por escrito y surtirá efectos a partir del día siguiente de su recepción.

OCTAVO: TÉRMINO DEL CONTRATO

Sin perjuicio de lo señalado en la cláusula anterior, el presente Contrato terminará por:

- a) Vencimiento del periodo de aprendizaje.
- b) Muerte del APRENDIZ.
- c) Enfermedad grave contagiosa del APRENDIZ que ponga en peligro la salud de los demás aprendices o trabajadores de la PATROCINADORA o enfermedad del APRENDIZ por más de seis (6) meses o alteraciones mentales que ocasionen incapacidad.
- d) Liquidación de la empresa contratante.
- e) Condena del APRENDIZ en proceso penal; y,
- f) Por mutuo acuerdo.

NOVENO: DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El presente Contrato de Aprendizaje puede ser suspendido a petición justificada de LA PATROCINADORA, del APRENDIZ o del SENATI, por un lapso no mayor de dos semestres. La suspensión del contrato de aprendizaje será autorizada por EL SENATI, previo análisis de la justificación que demuestre fehacientemente la necesidad de dicha medida.

DÉCIMO: DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

El presente contrato iniciará el día de del 20 y finaliza el de del 20

La duración del contrato de aprendizaje está determinada por el tiempo que demande la formación profesional, el mismo que será señalado por EL SENATI para cada ocupación específica.

DÉCIMO PRIMERO: DE LAS EVALUACIONES DEL APRENDIZ

La evaluación final y la certificación del APRENDIZ se efectúa en base a las normas Técnico Pedagógicas que aprueba EL SENATI, a las cuales se someten LA PATROCINADORA y el APRENDIZ.

La nota aprobatoria en la evaluación final permite al APRENDIZ, que aprobó satisfactoriamente el periodo de formación, obtener la Titulación Profesional en la ocupación/carrera materia del Aprendizaje; además deberá cumplir con todos los requisitos académicos y administrativos establecidos por el SENATI.

DÉCIMO SEGUNDO: DEL COMPROMISO DEL PADRE O APODERADO DEL APRENDIZ

Los padres o el apoderado del APRENDIZ, en caso de ser menor de edad, se comprometen a orientarlo para una exitosa culminación de sus estudios.

DÉCIMO TERCERO: DE LOS REGLAMENTOS DE SENATI

LA PATROCINADORA se obliga a cumplir las Normas y Reglamentos del SENATI relacionadas con el Aprendizaje.

DÉCIMO CUARTO: SOLUCIÓN DE DIVERGENCIAS

Las partes someterán las divergencias que se suscitaren con relación al cumplimiento del Contrato de Aprendizaje a la consideración y resolución de la respectiva Dirección Zonal del SENATI.

Las partes, después de leído el presente documento, se ratifican en su contenido y, en señal de aceptación y conformidad, lo suscriben en tres (03) ejemplares de un mismo tenor, correspondiendo uno (01) al SENATI, uno (01) a LA PATROCINADORA y uno (01) al APRENDIZ o Apoderado, el día de del 20

.....
PATROCINADORA
ESTUDIANTE/APRENDIZ/PADRE O MADRE O APODERADO

APROBADO:

.....
DIRECTOR ZONAL DEL SENATI

ANEXO 2

CONVENIO DE COLABORACIÓN MUTUA SENATI-EMPRESA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL DE TÉCNICOS

Conste por el presente documento el Convenio de Colaboración Mutua SENATI-EMPRESA, que celebran de una parte EL SENATI, debidamente representado por, con DNI, con domicilio legal en, en adelante EL SENATI, y, de la otra parte, La Empresa, con RUC N°, debidamente representada por, con DNI N°, con facultades según poderes inscritos en la Partida Registral N° del Registro de Poderes Jurídicos, con domicilio legal en, en adelante LA EMPRESA, en los términos siguientes:

1. DECLARACIÓN DE LAS PARTES

1.1 DE EL SENATI

El SENATI, de conformidad con su Ley N°26272, modificada por la Ley N° 29672, es una persona jurídica de derecho público, con autonomía técnica, pedagógica, administrativa, económica y con patrimonio propio, cuya finalidad es proporcionar formación y capacitación profesional para las actividades industriales manufactureras y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento, realizadas en otras actividades productivas; asimismo puede desarrollar otras actividades de capacitación para otros sectores productivos distintos y participar en programas de investigación científica y tecnológica relacionadas con el trabajo industrial y conexos.

La Formación Profesional Dual que imparte el SENATI se rige por sus propias normas legales y administrativas, tales como la Ley N° 26272, modificada por la Ley N° 29672, el Decreto Ley N° 20151 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-74-IT/DS, el Reglamento del Sistema de Formación Profesional, y la Norma General de Aplicación del Programa de aprendizaje dual en el SENATI, aprobados por el Consejo Nacional.

El modelo pedagógico de EL SENATI se caracteriza por promover el aprendizaje de los conocimientos y capacidades para la acción productiva, mediante la aplicación, globalizada e interactiva, de todas las informaciones científicas, tecnológicas y humanísticas, así como de las habilidades, actitudes y valores pertinentes a la realización de propósitos laborales concretos, en condiciones reales de trabajo; para lo cual el puesto de trabajo es el medio educativo fundamental.

De acuerdo a la modalidad operativa de los programas de formación profesional inicial de EL SENATI, todo estudiante debe realizar periodos de aprendizaje práctico en una empresa, en condiciones reales

de producción, de acuerdo al Plan Específico de Aprendizaje (PEA) correspondiente a determinada ocupación/carrera.

Con la aplicación de los principios, técnicas y procedimientos de la Formación Profesional Dual es posible utilizar los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de una empresa para fines de aprendizaje práctico, sin interferir sus actividades productivas regulares.

1.2 DE LA EMPRESA

LA EMPRESA tiene por finalidad la producción y/o prestación de servicios de

1.3 DE EL SENATI y LA EMPRESA

Ambas partes reconocen y aceptan que mantienen propósitos y objetivos comunes, que justifican un trabajo conjunto en base a un Programa de Formación Profesional Dual que permita la utilización de los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de la empresa para el aprendizaje práctico de tareas y funciones productivas.

2. DE LOS OBJETIVOS

2.1 De EL SENATI

2.1.1. Obtener acceso a los talleres, laboratorios e instalaciones productivas de la empresa para desarrollar el aprendizaje dual de los estudiantes del EL SENATI, de acuerdo al plan específico de aprendizaje determinado por la institución educativa, sin interferir en la producción de LA EMPRESA. Este aprendizaje práctico debe contribuir a la ejecución de trabajos reales según las normas internas de LA EMPRESA, por lo que se utilizará los mismos equipos, herramientas y materiales.

2.2 De La EMPRESA

2.2.1. Permitir el acceso a sus talleres, laboratorios e instalaciones productivas para el aprendizaje práctico de los estudiantes de EL SENATI, mediante la ejecución de las tareas productivas de la empresa, a fin de asegurar la formación de Recursos Humanos con las cualificaciones requeridas por la realidad productiva. La jornada del aprendizaje práctico tendrá una duración de seis (6) horas por día.

2.3 De la Colaboración Mutua

2.3.1 Ambas partes reconocen la importancia de la colaboración SENATI-EMPRESA para complementar la formación práctica de los estudiantes de EL SENATI y asegurar una mejor articulación entre las demandas y las ofertas de formación profesional.

3. DE LA COORDINACIÓN

Para que el convenio tenga los mejores resultados se requiere lograr una permanente coordinación entre ambas partes, mediante la designación de los siguientes representantes:

3.1 Representante de EL SENATI

El representante de EL SENATI será el Director Zonal, el Jefe de Centro o el Jefe de Escuela de Formación Profesional, según el ámbito geográfico de ubicación de LA EMPRESA; su responsabilidad principal es realizar una adecuada programación, supervisión y control del aprendizaje práctico en la empresa.

3.2 Representante de LA EMPRESA,

El representante de LA EMPRESA es; su responsabilidad principal es definir las actividades que comprenderá el aprendizaje práctico de los estudiantes de EL SENATI.

4. DE LAS RESPONSABILIDADES

4.1 De EL SENATI

Acreditar al estudiante mediante una carta de presentación que contenga los datos personales y los datos del Plan Específico de Aprendizaje (PEA) desarrollado y por desarrollar en la formación práctica en la empresa.

Garantizar a LA EMPRESA que el estudiante cuenta con una póliza de seguros contra accidentes personales, que tendrá vigencia durante el tiempo de permanencia del estudiante en EL SENATI y en LA EMPRESA; asimismo será responsable de supervisar periódicamente el adecuado desempeño de cada aprendiz y del cumplimiento de las normas internas de LA EMPRESA.

4.2 De LA EMPRESA

LA EMPRESA permitirá, al estudiante de EL SENATI, el uso de sus talleres, laboratorios e instalaciones productivas, con los mismos materiales que usa en su producción regular; debiendo velar porque los trabajos reales que ejecute, como parte del aprendizaje práctico, se desarrollen atendiendo a su condición de estudiante, por lo que no les deberá asignar tareas para las que no cuentan con la destreza requerida y que puedan poner en riesgo su integridad física.

Adicionalmente, LA EMPRESA asume el compromiso de:

- a) Colaborar en la formación práctica de los aprendices de EL SENATI, en sus instalaciones productivas, de acuerdo al Programa de Formación Profesional establecido por EL SENATI.
- b) Designar a un trabajador de LA EMPRESA, preferentemente a un técnico o un especialista de la ocupación, para que sea el monitor que conduzca la formación práctica del aprendiz y realice la supervisión de la formación práctica en la empresa.

- c) Garantizar que el aprendizaje práctico en LA EMPRESA se desarrolle bajo condiciones que protejan la vida, la salud y bienestar del estudiante de EL SENATI.
- d) De acuerdo a lo previsto por la normativa legal vigente, en caso de desarrollar actividades de alto riesgo, asegurar al aprendiz con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

4.3 Responsabilidad Conjunta

El presente convenio no genera obligaciones económicas a LA EMPRESA respecto al estudiante ni a EL SENATI.

Los representantes de LA EMPRESA y de EL SENATI tomarán las medidas adecuadas para superar aspectos imprevistos.

5. DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, a partir de la fecha de suscripción, pudiendo ser renovado, por acuerdo mutuo de las partes, mediante la suscripción de una Adenda.

6. DE LA RESOLUCIÓN DEL CONVENIO

Son causales de resolución del Convenio:

- 6.1 El incumplimiento, por parte de EL SENATI, de cualquiera de las prestaciones previstas en el numeral 4.1. de la cláusula cuarta del presente convenio.
- 6.2 El incumplimiento, por parte de LA EMPRESA, de cualquiera de las prestaciones establecidas en el numeral 4.2 de la cláusula cuarta del presente convenio.

La parte afectada solicitará a la otra, mediante carta notarial, el cumplimiento de la obligación incumplida en un plazo no menor de 15 (quince) días calendario; vencido dicho plazo sin que se haya cumplido la obligación requerida, el convenio quedará resuelto de pleno derecho.

6.3 Por mutuo acuerdo

7. DE LAS MODIFICACIONES

Cualquier modificación, restricción o ampliación al presente convenio se efectuará por acuerdo de ambas partes y se formalizará mediante Adenda, la que, debidamente suscrita, formará parte integrante del presente convenio.

8. DE LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Las partes acuerdan que cualquier controversia o reclamo que surja de, o se relacione con, la ejecución y/o interpretación del presente convenio, será resuelta en primer término mediante el trato directo. Sólo en el caso de no lograr una solución mediante esta vía, la controversia o litigio derivado o relacionado con este acto jurídico será resuelto mediante arbitraje, de conformidad con los Reglamentos Arbitrales del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Lima, a cuyas normas, administración y decisión se someten las partes en forma incondicional, declarando conocerlas y aceptarlas en su integridad.

El laudo arbitral será inapelable, definitivo y obligatorio para las partes, no pudiendo ser recurrido ante el Poder Judicial o ante cualquier instancia administrativa.

Estando de acuerdo con lo expresado en todas y cada una de las cláusulas del presente Convenio, se suscribe en tres (3) ejemplares igualmente válidos, a los días del mes de del año dos mil

.....
Por EL SENATI
(Nombre y Cargo)

.....
Por LA EMPRESA
(Nombre y Cargo)

Este libro se terminó de imprimir en
el Departamento de Publicaciones de
OIT/Cinterfor en Montevideo,
setiembre de 2015

Hecho el depósito legal
número 366.980