

# La política de capacitación y formación profesional de Corea del Sur:

## **Logros, limitaciones y retos hacia el futuro**

Noviembre de 2016



**Prof. Dr. Young-bum Park, Presidente**

**(ybpark@hrdkorea.or.kr & ybpark@hansung.ac.kr)**

## «La mejor organización profesional de HRD para aumentar el valor de las personas y de las empresas»

### Funciones principales de HRDKorea

Desde sus comienzos, HRDKorea ha reconocido la importancia de contar con una sociedad altamente calificada y basada en el desarrollo de las competencias.

#### Desarrollo de competencias

Apoyo para la fuerza laboral extranjera

Contar con personal de calidad para las pymes y brindar la oportunidad de vivir sus sueños a trabajadores extranjeros



Inserción laboral en el extranjero

Brindar un servicio integral; atención de consultas sobre oferta de empleo, registro y partida hacia el país objetivo



#### Evaluación de competencias

Competencia de habilidades

Al mantener y aumentar el valor de la tecnología y las competencias, logramos destacarnos como potencia clave en el mundo

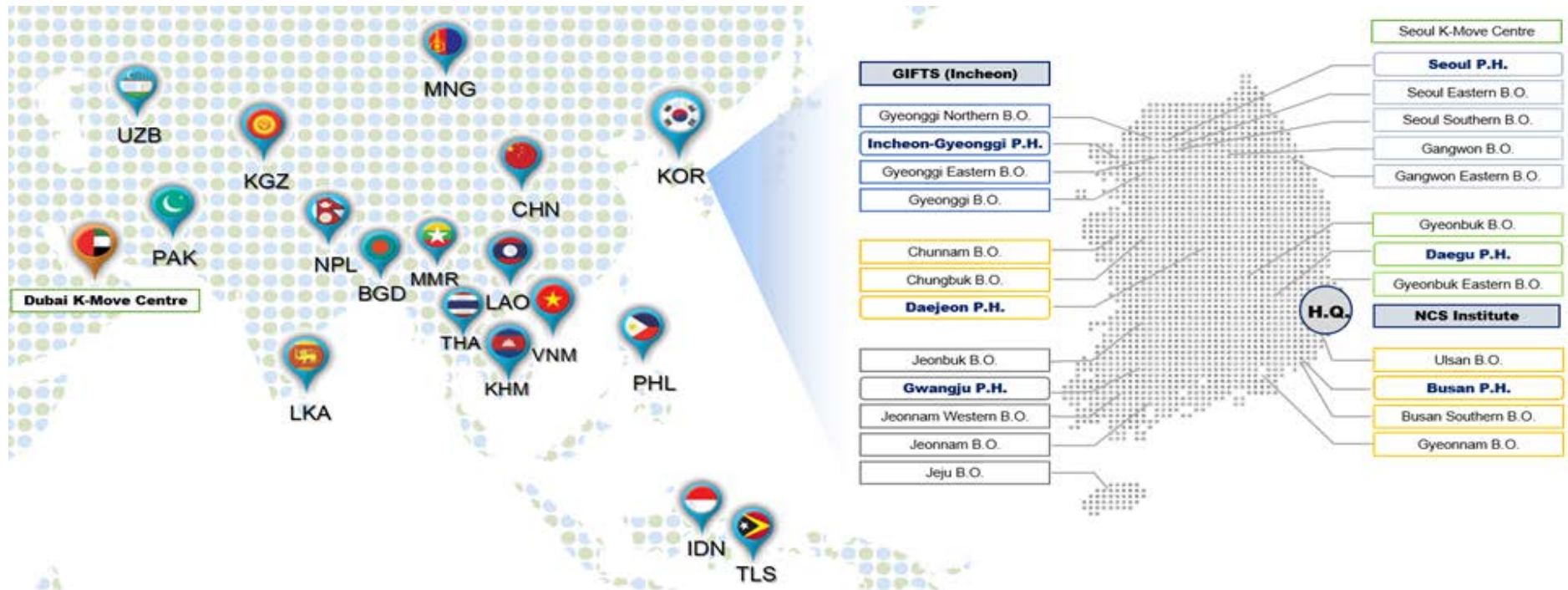


Cooperación internacional

Intercambiamos información y tecnología avanzadas mediante la Coop. Internacional



# Introducción a HRDKorea



- Cantidad de personal (2016)  
1.280 trabajadores
- Presupuesto anual (2016)  
1.345.529 millones (KRW) / 1.152 millones (USD)
- Organización:  
Sede: 3 Vicepresidentes, 1 Unidad, 12 Oficinas y 43 equipos  
Organización adjunta: 1 Unidad, 1 oficina y 5 equipos  
Agencias: 6 sedes regionales, 18 sucursales, 6 centros de exámenes para cualificaciones, 16 Centros EPS (Sistema de Permisos de Empleo)

# La política de educación y formación profesional de Corea del Sur:

Logros, limitaciones y retos hacia el futuro

## Contenido

**I.**

**El Sistema de Educación y Formación Profesional (EFTP)  
de Corea del Sur**

II.

Evolución de la  
Educación y Formación Profesional de Corea del Sur

III.

Desafíos que enfrenta la  
Educación y Formación Profesional de Corea del Sur

# La EFTP de Corea del Sur: un esquema dual

	Educación Profesional	Formación Profesional
Ministerio responsable	Ministerio de Educación	Ministerio de Empleo y Trabajo
Instituciones de ejecución	Escuelas secundarias profesionales Institutos terciarios técnicos Institutos terciarios abiertos	Institutos públicos de formación profesional Institutos de formación profesional en la planta Institutos de formación profesional autorizados Cursos de formación profesional autorizados
	Institutos de educación permanente	Cursos de formación profesional autorizados ofrecidos por institutos de educación permanente
Duración de la educación/formación	2 a 3 años	Según el curso

## | Sistema Educativo (modelo 6-3-3-4)

### Escuela de Posgrado

Universidad (4 años)

Escuela Terciaria (2 – 4 años)

Escuela Secundaria General (3 años)

Escuela Profesional (especial, *Meister*)

Escuela Media (3 años)

Escuela Primaria (6 años)

Pre-escolar (3 años)

# Institutos de Formación Profesional (2014)

Clasificación		Cant.	IFP/Observaciones
<b>Total</b>		2777	
<b>IFP Públicos</b>	<b>Subtotal</b>	79	
	<b>Org. públicas</b>	40	<b>KOPO, KUT, KEPAD</b> (Agencia Coreana de Promoción de Empleo para Discapacitados)
	<b>Gob. local</b>	8	<b>Seúl, otras provincias</b>
	<b>Min. de Justicia</b>	31	<b>Competencias Profesionales de Reclusos</b>
<b>IFP Privados</b>	<b>Subtotal</b>	2698	
	<b>Trg. Corporation</b>	55	<b>Empresas sin ánimo de lucro</b>
	<b>WRD Center</b> Desarrollo de Recursos para Mujeres	51	<b>Competencias Profesionales de Mujeres</b>
	<b>Designados por el MOEL</b>	823	<b>IFP designados en forma individual, KCCI</b> (Cámara de Comercio e Industria de Corea del Sur)
	<b>Otros</b>	1769	<b>Compañías de asociaciones, etc.</b>

# La política de capacitación y formación profesional de Corea del Sur:

## Logros, limitaciones y retos hacia el futuro

### Contenido

I.

El Sistema de Educación y Formación Profesional (EFTP) de Corea del Sur

II.

**Evolución de la Educación y Formación Profesional de Corea del Sur**

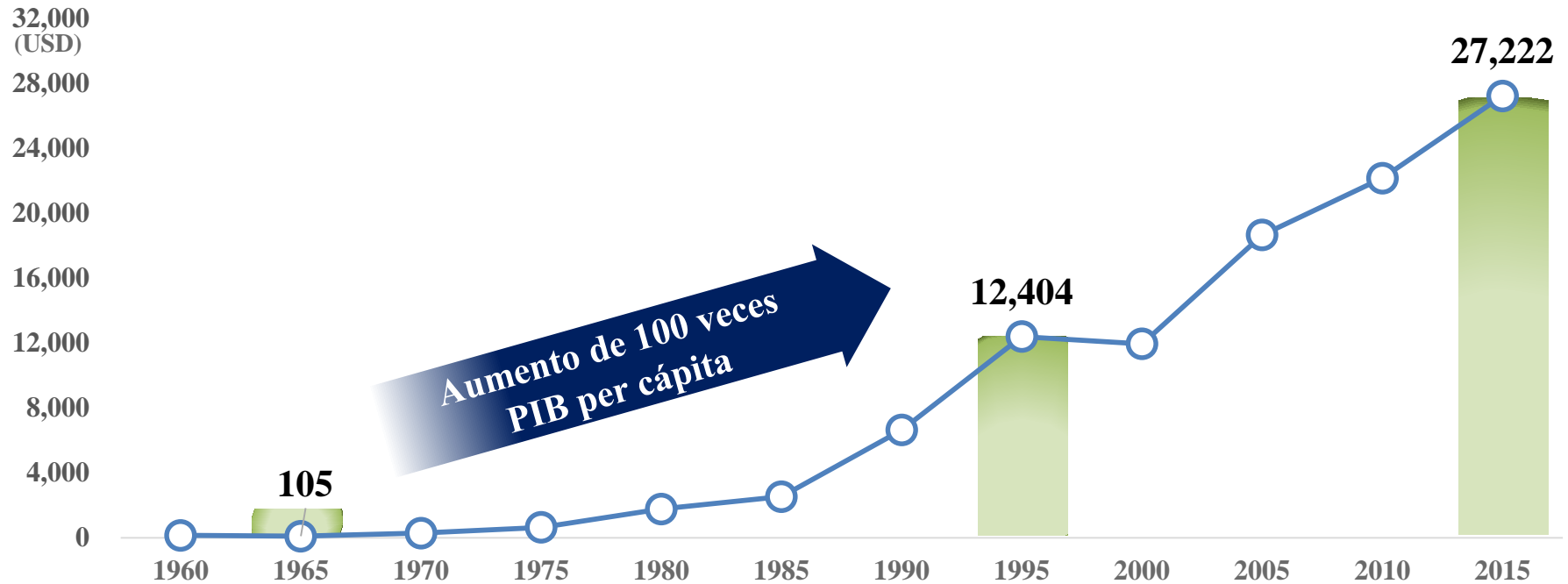
III.

Desafíos que enfrenta la Educación y Formación Profesional de Corea del Sur



# Cambios en el PIB per cápita desde la década de 1960

## Drástica evolución de la economía



- **1965-1995:** Aumento de 100 veces del PIB per cápita, desde alrededor de USD100 (1965) a USD10.000 (1995), en solo 30 años
- **1995-2009:** Ingresando en una nueva fase del PIB per cápita: USD10.000 en 1995 y USD 27.222 en 2015

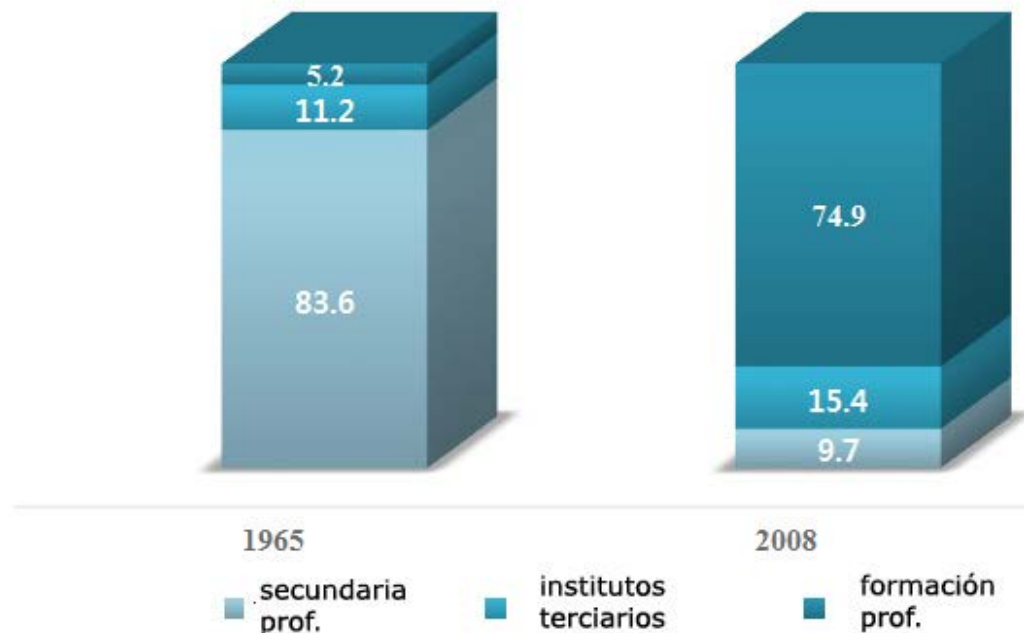
# Factores del crecimiento económico coreano

---

- **Enérgica intervención del gobierno central en las decisiones para el desarrollo y la asignación de recursos, incluidos el capital y la mano de obra**
  - ✓ **Aplicación de una serie de «Planes quinquenales para el desarrollo económico»**
    - 1.º al 7.º: 1962 ~ 1996
- **Énfasis en el desarrollo de recursos humanos**
  - ✓ **Rápida disminución del analfabetismo (may. 12 años): 78 % (1945) → 28 % (1960)**
    - Basada en la movilización nacional liderada por el Ministerio de Educación
  - ✓ **Rápida expansión de la tasa de matriculación**
    - Tasa de matriculación escuela primaria: **menos del 30 % (antes de 1945) → 95 % (1959)**
    - Tasa de matriculación escuela secundaria superior: **3 % (1951) → 20 % (1959)**
- ❖ **Incluso durante la guerra, creación de universidades públicas nacionales y promulgación de la «Ley de Emergencia para la Educación durante la Guerra»**

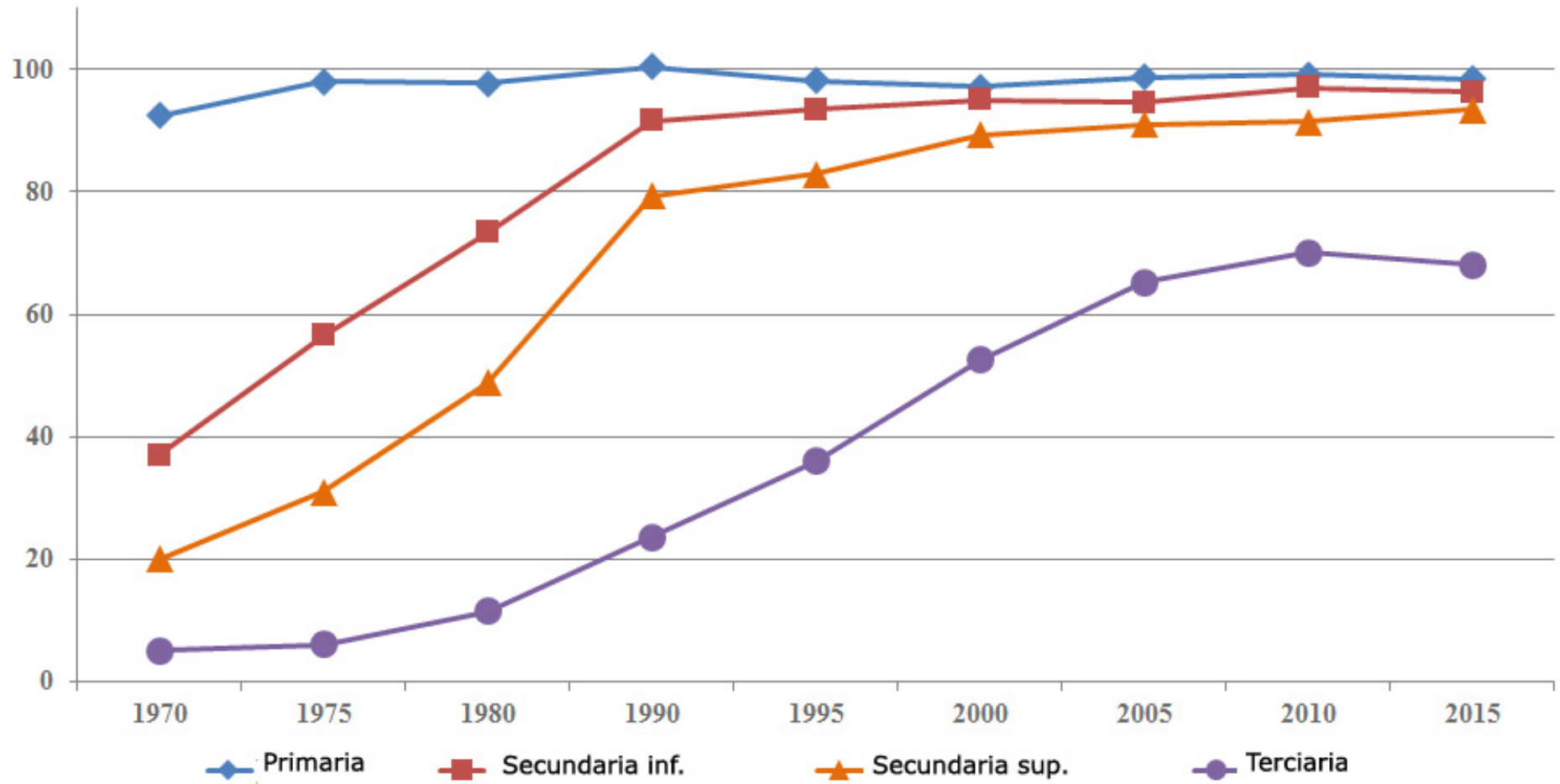
# Factores del crecimiento económico coreano

- **Estrecha alineación de la EFTP con las necesidades cambiantes de competencias**
  - **Período de industrialización:** Expansión de la EFP inicial mediante la educación secundaria profesional y la formación profesional obligatoria.
  - **Pos-industrialización:** Mayor énfasis en la EFP continua y de más alto nivel mediante institutos terciarios profesionales y el plan para el Desarrollo de la Capacidad Profesional

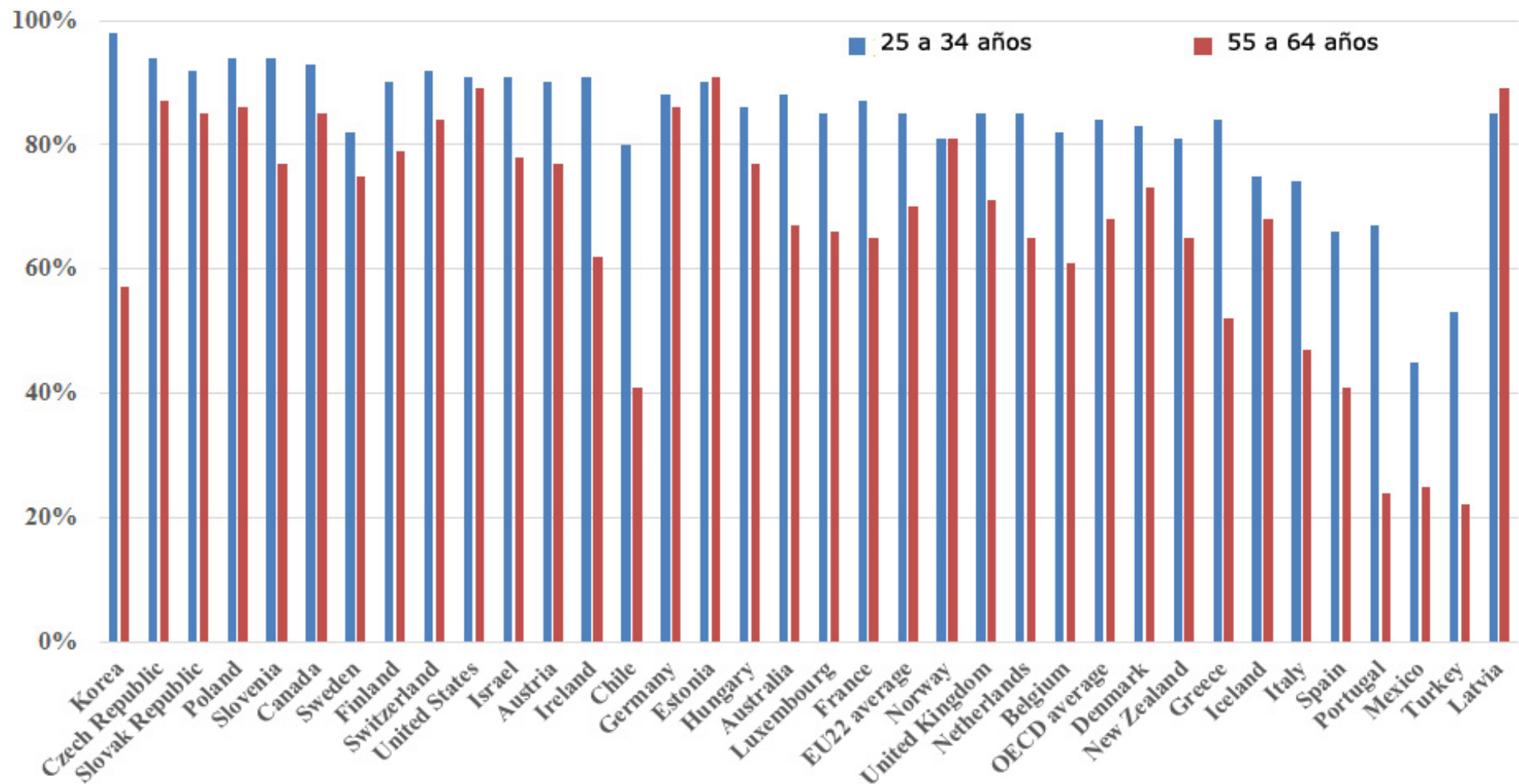


# Factores del crecimiento económico coreano

## Rápida y progresiva expansión de la tasa de matriculación



# Comparación de tasas de finalización de escuela secundaria en países de la OCDE, por edades



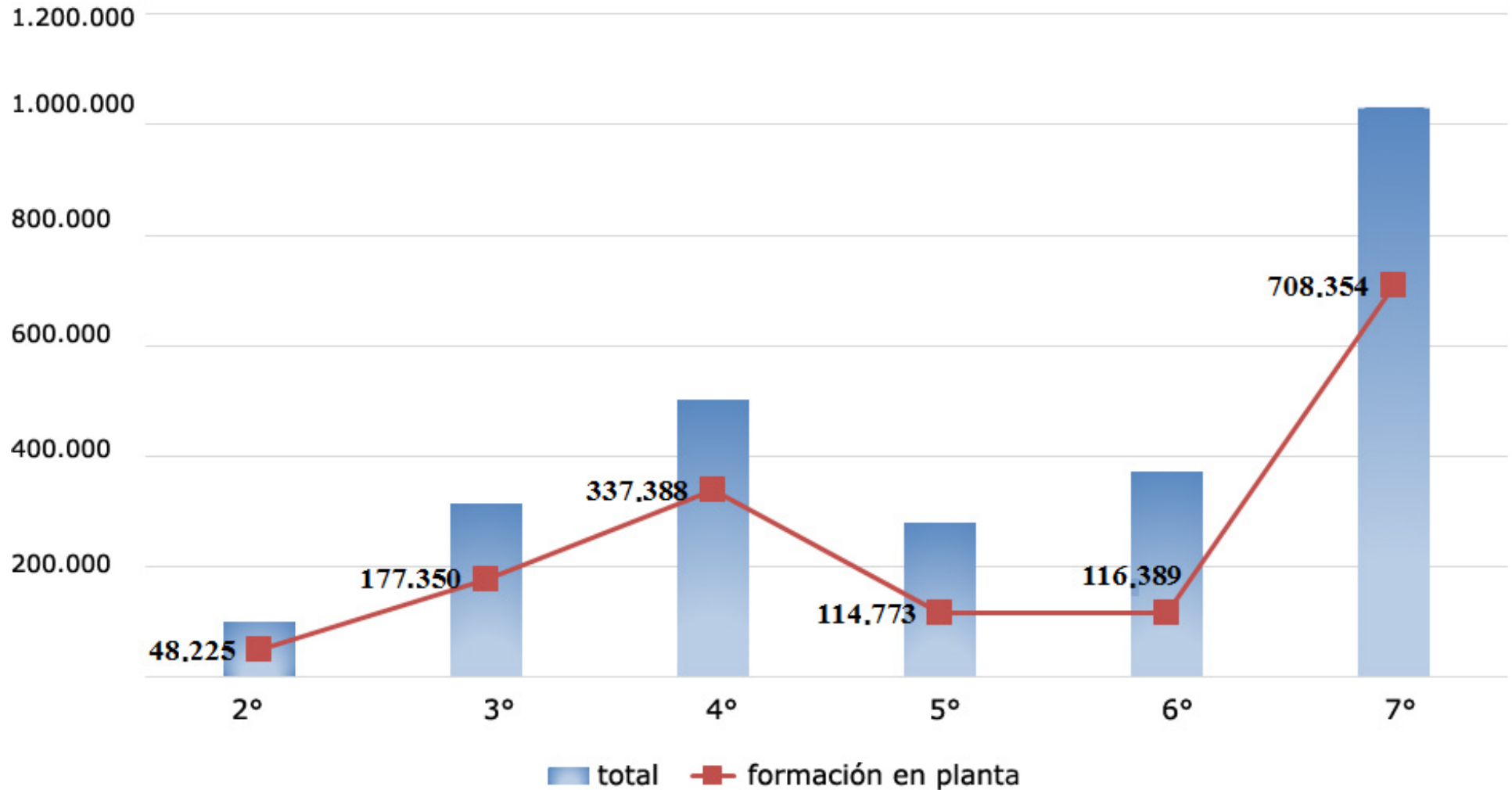
Fuente: OECD (2015), Education at a Glance 2015

# La rápida expansión de la EFTP

## Cambios en la participación de la EFTP (1965 - 2008)

Categoría	Tipos de EFTP		1965	2008
<b>Número de participantes en la EFP (unidad: persona)</b>	<b>Educación Profesional</b>	Escuelas profesionales	172.436	487.492
		Institutos terciarios	23.159	771.854
		Subtotal	195.595	1.259.346
	<b>Formación Profesional</b>	Formación preempleo	Seúl, otras provincias	156.000
		Formación profesional de personas empleadas	0	3.601.000
		Subtotal	10.738	
	<b>Total</b>		206.333	5.016.346
<b>Proporción de participantes en la EFP (%)</b>	Entre mayores de 15 años		0,5	12,5
	Entre las edades de 15 a 64 años		6,1	14,6

# Cantidad de alumnos que pasaron por la Formación Profesional durante los Planes Nacionales de Desarrollo Económico, 2.º a 7.º



- **Ley de Formación Profesional (1967)**
- **Ley sobre Medidas Especiales para la Formación Profesional (1976)**
- **Ley de Seguro de Empleo (1995)**
- **Ley de Promoción de la Formación Profesional (1999)**

✓ **Régimen de Seguro de Empleo** bajo la autoridad del

Ministerio de Empleo y Trabajo (MOEL por su sigla en inglés)

- ✓ Tres pilares:
- 1) Programa de Desarrollo de Competencias para el Empleo
  - 2) Programa para la Estabilización del Empleo
  - 3) Beneficios de Desempleo

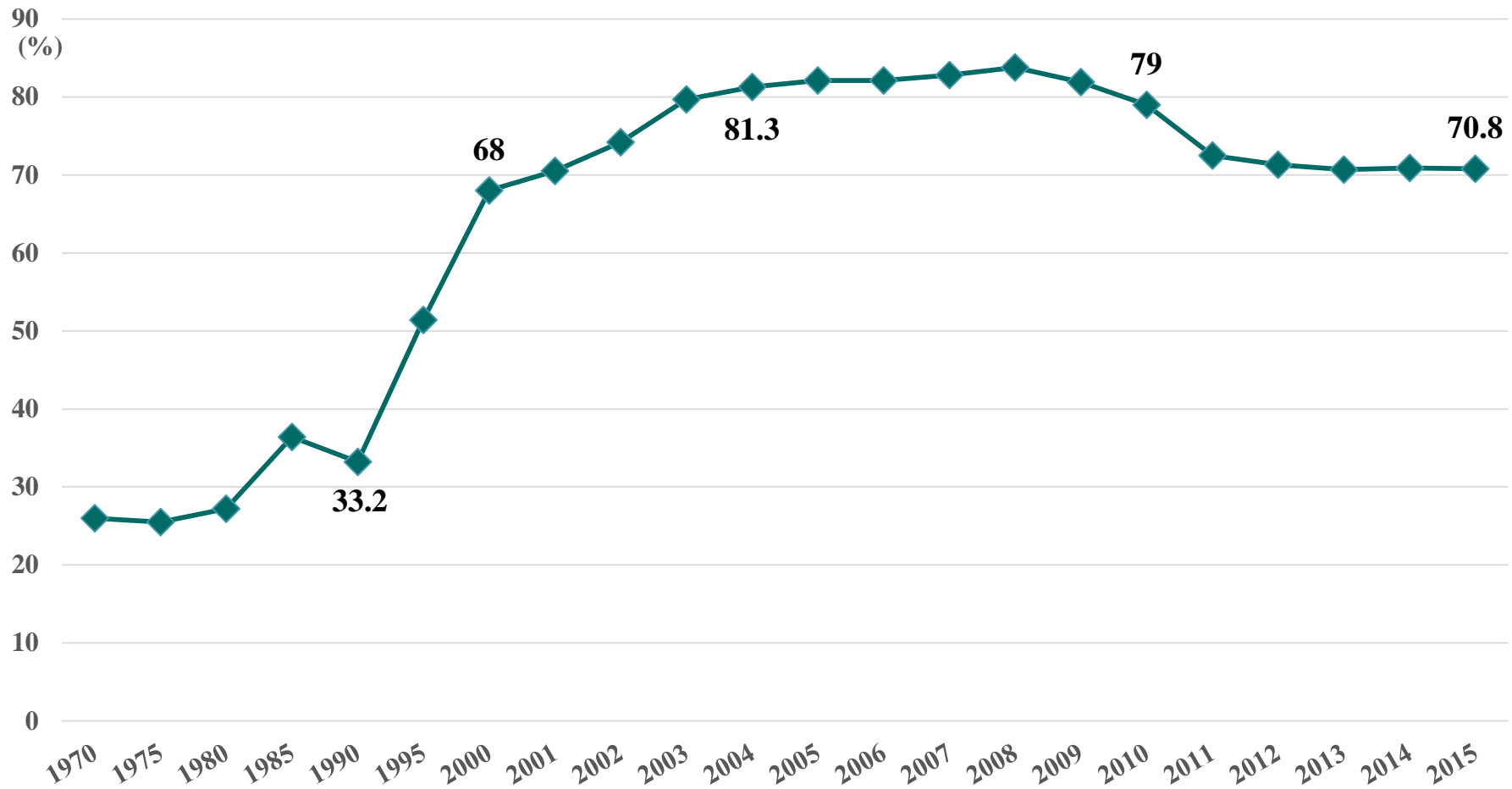


# La EFTP y el desarrollo económico

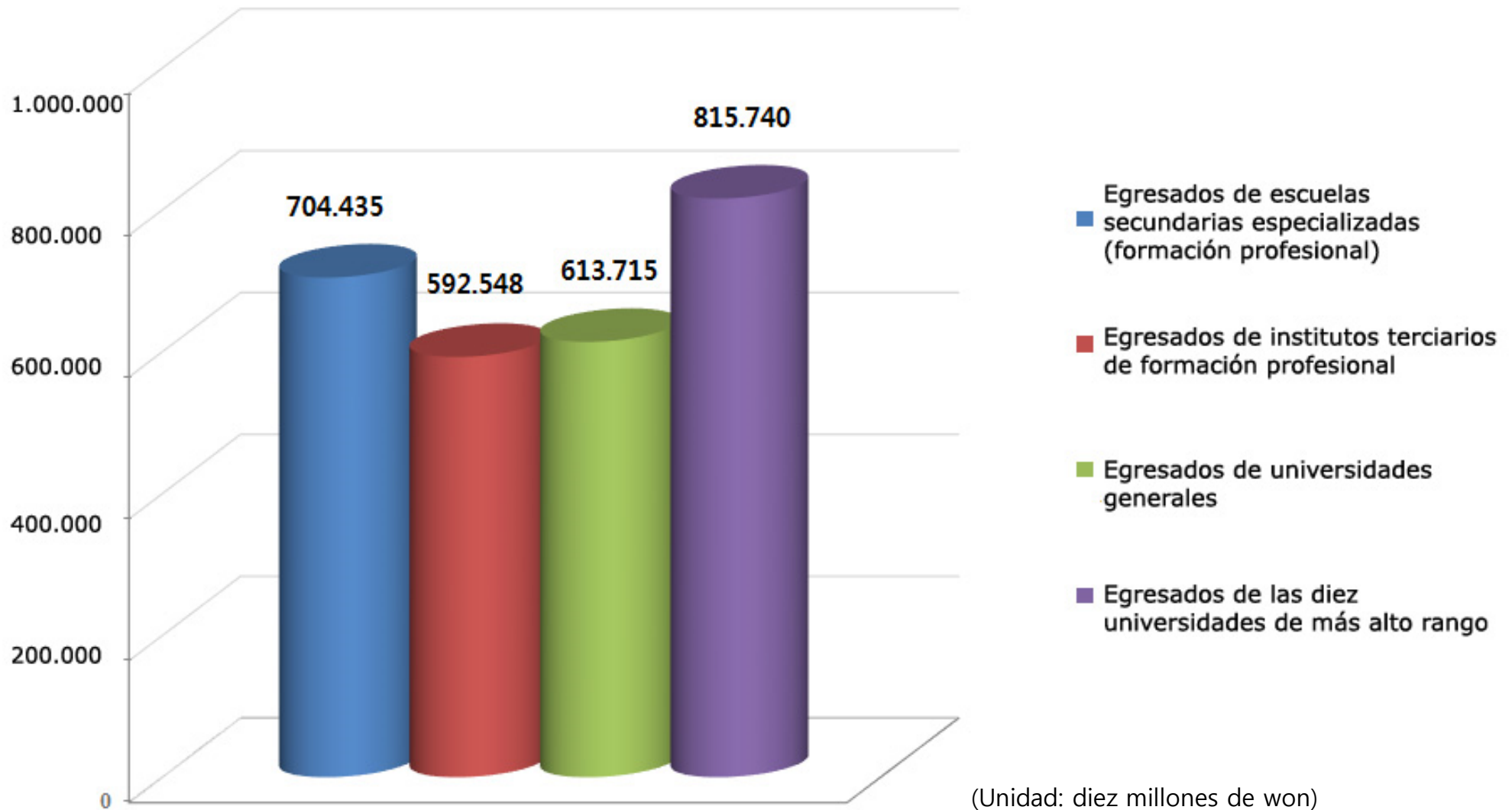
El desarrollo económico y el mercado laboral	Educación profesional	Formación profesional
<b>Fase de despegue (1961-72)</b>	<b>Desarrollo de la EP (década 1960-70)</b>	Antes de la promulgación de la Ley de Formación Profesional (hasta 1967)
<b>Industria pesada y química Fase de promoción (1972-79)</b>		Introducción del sistema de FP: desde la promulgación de la Ley de Formación Profesional hasta la promulgación de la Ley sobre Medidas Especiales para la Formación Profesional (1967-74)
<b>Etapas iniciales de la globalización (1980-86)</b>	<b>Estancamiento de la EP en escuelas secundarias y reestructura y mejora de la calidad de los institutos terciarios (década de 1980)</b>	Aplicación del sistema obligatorio de FP: desde la promulgación de la Ley sobre Medidas Especiales para la Formación Profesional hasta la introducción de la Ley de Seguro de Empleo y la Ley de Promoción de la Formación Profesional (1975-98)
<b>La democratización y la economía coreana (1987-1997)</b>	<b>Reactivación de la FP (inicios década 1990)</b> <b>Desregulación de la creación de universidades y estancamiento de la EP (1995-2008)</b>	
<b>Crisis financiera asiática, FMI Programa de rescate y la economía coreana (desde 1998)</b>	<b>Introducción de la política Empleo Primero - Avance hacia la Universidad Después y la EP (desde 2009)</b>	Después de la introducción de la Ley de Promoción de la Formación Profesional, cambia el papel del sector público; se brinda apoyo para FP privada (desde 1999)

# Tasa de avance para instituciones de educación superior

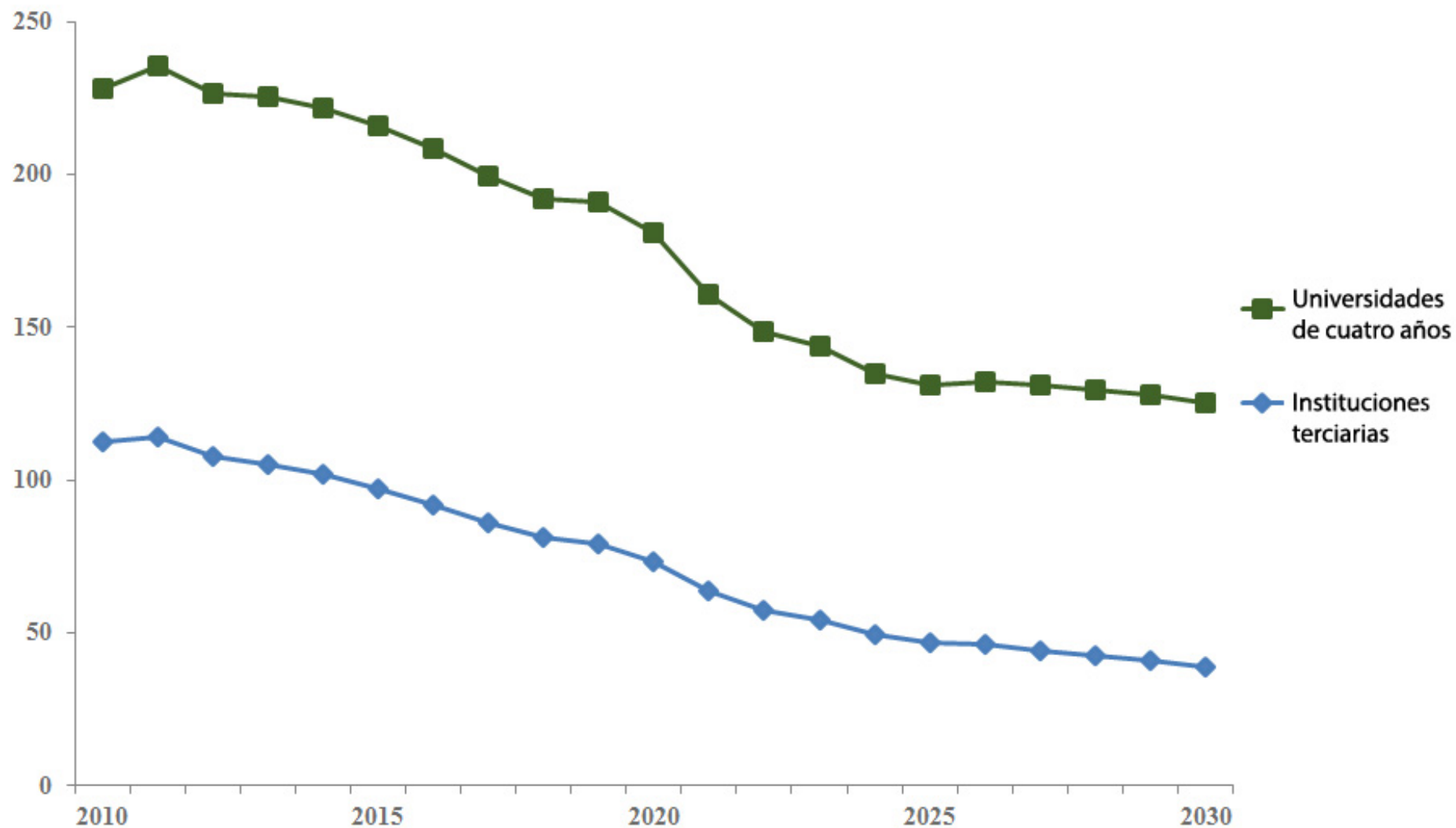
Tasa de avance para instituciones de educación superior (1970~2015)



# Salarios a lo largo de la vida por logro educativo



# Pronóstico de la tasa de matriculación para institutos terciarios y universidades de 4 años



# Logros: Modelo de referencia para las economías en desarrollo

---

- En las primeras etapas de la industrialización, la provisión oportuna de abundante mano de obra de alta calidad contribuyó a dirigir el rápido crecimiento económico. En el marco del sistema de seguro de empleo, todas las empresas, los trabajadores y las personas desempleadas fueron absorbidos como objeto de las políticas de desarrollo de las competencias profesionales.
- La provisión de formación a gran escala para desempleados durante la crisis financiera asiática de 1997 desempeñó un papel de red de seguridad social.
- Desde la década de 2000, la participación en el desarrollo de competencias profesionales ha aumentado en forma radical.

# Limitaciones

---

- **La tasa de matriculación de la educación superior en Corea del Sur, o su tasa de crecimiento, es una de las más altas del mundo.**
  - **Altas tasas de desempleo frente a la escasez de mano de obra de las pymes.**
- **Por el contrario, la tasa de participación de adultos en la educación y formación tiene una clasificación baja entre los países de la OCDE.**
- **Poco interés en el desarrollo de los recursos humanos de la propia empresa: empleadores muy acostumbrados a que el gobierno suministre los recursos humanos.**
  - **Educación y formación profesional impulsadas desde la oferta: falta de docentes con experiencia real del lugar de trabajo.**
- **Desigualdad de oportunidades de participación en el desarrollo de competencias profesionales.**
  - **Un tercio de los trabajadores no son fijos y muchos no están cubiertos por el Sistema de Seguro de Empleo.**

# La política de capacitación y formación profesional de Corea del Sur:

## Logros, limitaciones y retos hacia el futuro

### Contenido

I.

El Sistema de Educación y Formación Profesional (EFTP) de Corea del Sur

II.

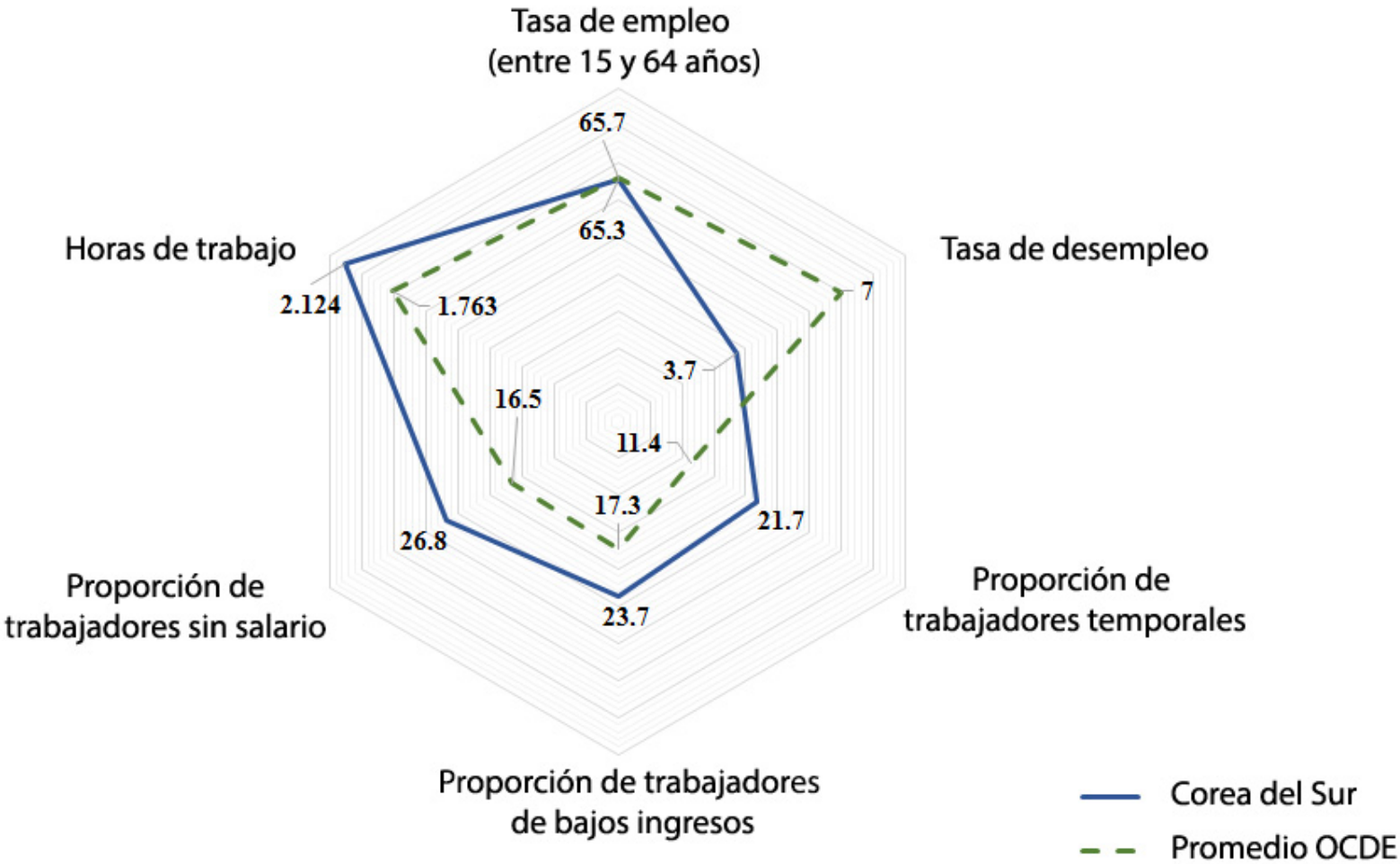
Evolución de la Educación y Formación Profesional de Corea del Sur

III.

Desafíos que enfrenta la Educación y Formación Profesional de Corea del Sur

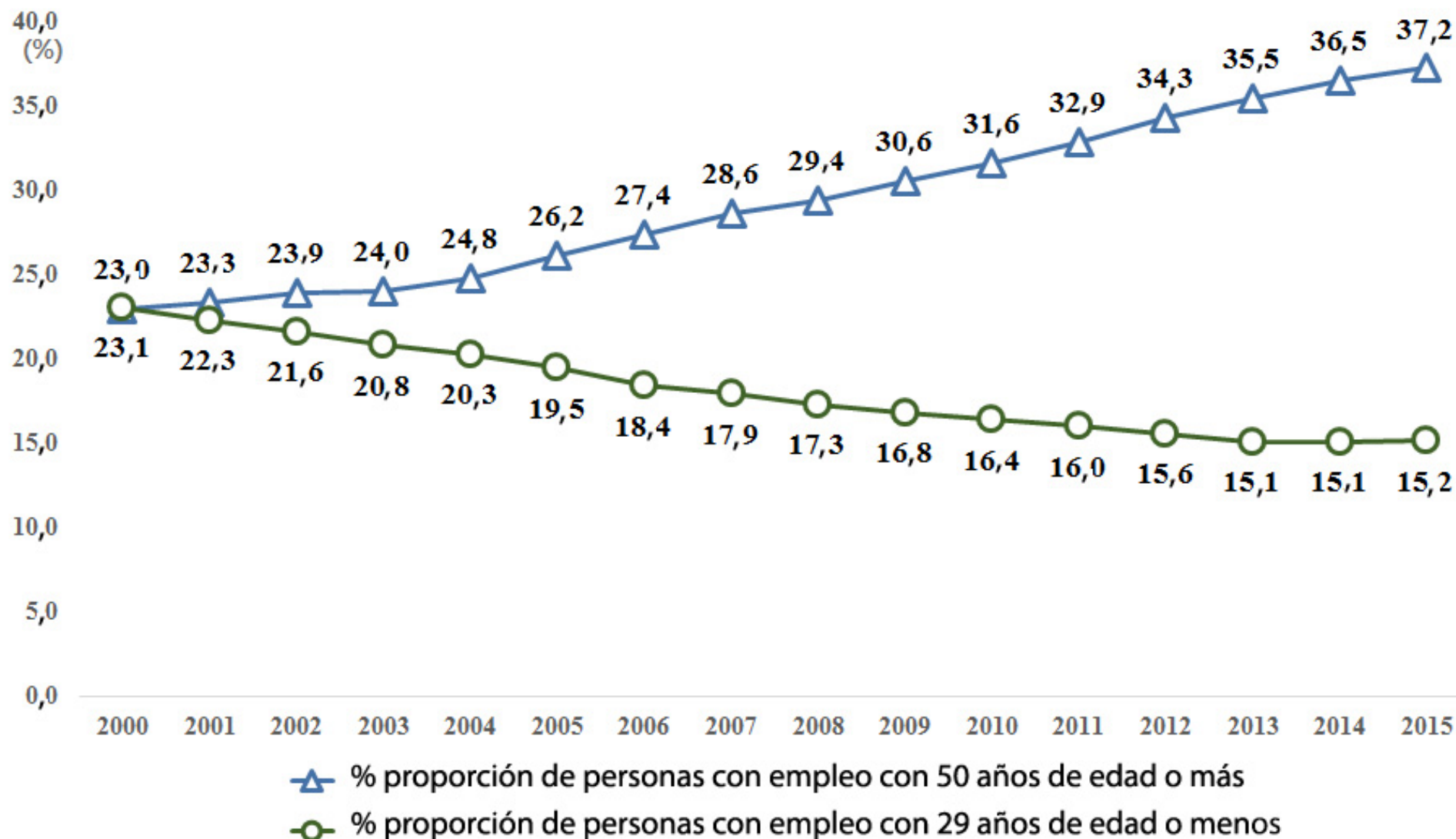
# Comparación del mercado laboral en Corea con el promedio de la OCDE

(2014)

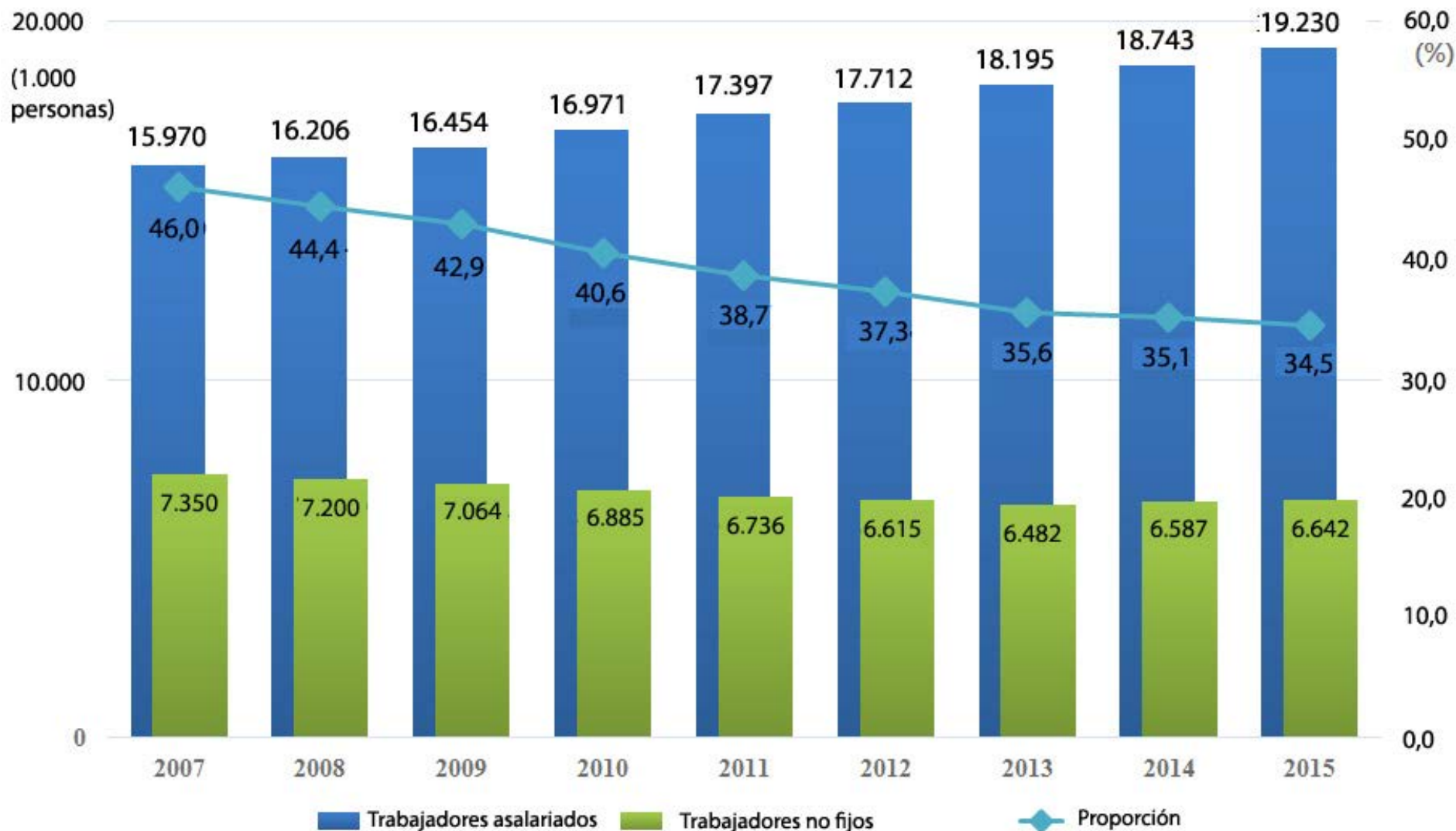




# Comparación de la tasa de empleo de jóvenes y de mayores

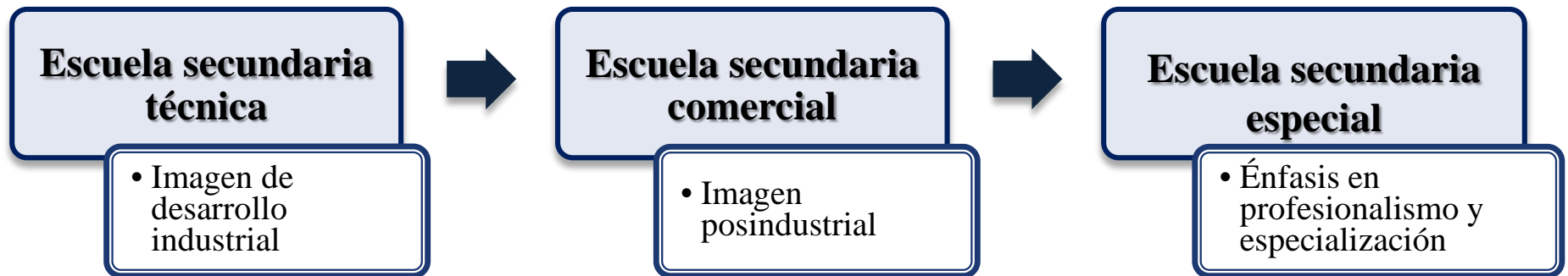


# Cantidad y proporción de trabajadores no fijos



## | La reforma del sistema de EP para el desarrollo sostenible

### ▪ Cambio de nombre de la escuela secundaria profesional



✓ Junto con el cambio de nombre se hicieron cambios curriculares

### ▪ Instauración del sistema de escuela secundaria *Meister*

✓ Mejor imagen de la educación profesional mediante la instauración de escuelas profesionales de alta calidad:

Pleno apoyo financiero del gobierno; selecto grupo de escuelas de élite (42 escuelas *Meister* en el país: distribución por región) que impulsan el empleo primero, la universidad después en la formación profesional

# Sistema de apoyo a la política «Empleo primero - Universidad después»

## En la escuela

- Becas especiales para secundaria
- Fortalecimiento de la formación en el lugar de trabajo
- Ampliación de los programas curriculares personalizados
- Programa Global de Desarrollo de Competencias
- Prueba de competencias básicas/Cualificaciones orientadas a tareas
- Expertos del sector como instructores
- Vínculos especiales escuela / sector/ instituto terciario
- Creación de sistema de apoyo al empleo en la Oficina de Educación y escuelas
- Reforma del sistema de divulgación de información, etc.

## Empleo

- Sistema de recomendación de personal cualificado
- Programa de pasantías juveniles
- Sistema de objetivos para el empleo en organizaciones públicas
- Postergación del alistamiento (24 años), sistema de técnicos industriales (7000 personas), sistema de soldados técnicos
- Seguridad básica de los medios de vida
- Sistema de beneficios impositivos para empresas
- Fortalecimiento de la función de inserción laboral .

## Educación permanente

- En el lugar de trabajo / Universidad tecnológica
- Universidad en línea / Universidad abierta
- Universidad en línea en áreas técnicas (en consideración, KCCI)
- Selección especial para trabajadores
- Educación encomendada por sectores, basada en contratos
- Sistema Bancario de Créditos Académicos
- Desarrollo y formación de competencias
- Becas para estudiantes destacados de familias de bajos ingresos
- Préstamos y asistencia para gastos escolares, etc.

### | La Secundaria Meister brinda educación gratuita para formar jóvenes *meisters* (maestros)

- Inauguradas en 2010
- El ministerio ofrece a los egresados oportunidades de empleo estable luego del egreso; de servir en el ejército —lo cual beneficia a su carrera— ingresan a la universidad y a la fuerza de trabajo con 3 años de experiencia laboral.
- Total de Escuelas Secundarias *Meister*: 40 (2016)
- Total de alumnos de Secundarias *Meister*: 17.781 (2016)

## | Acuerdos y sistema cooperativo entre las secundarias *Meister* y la industria

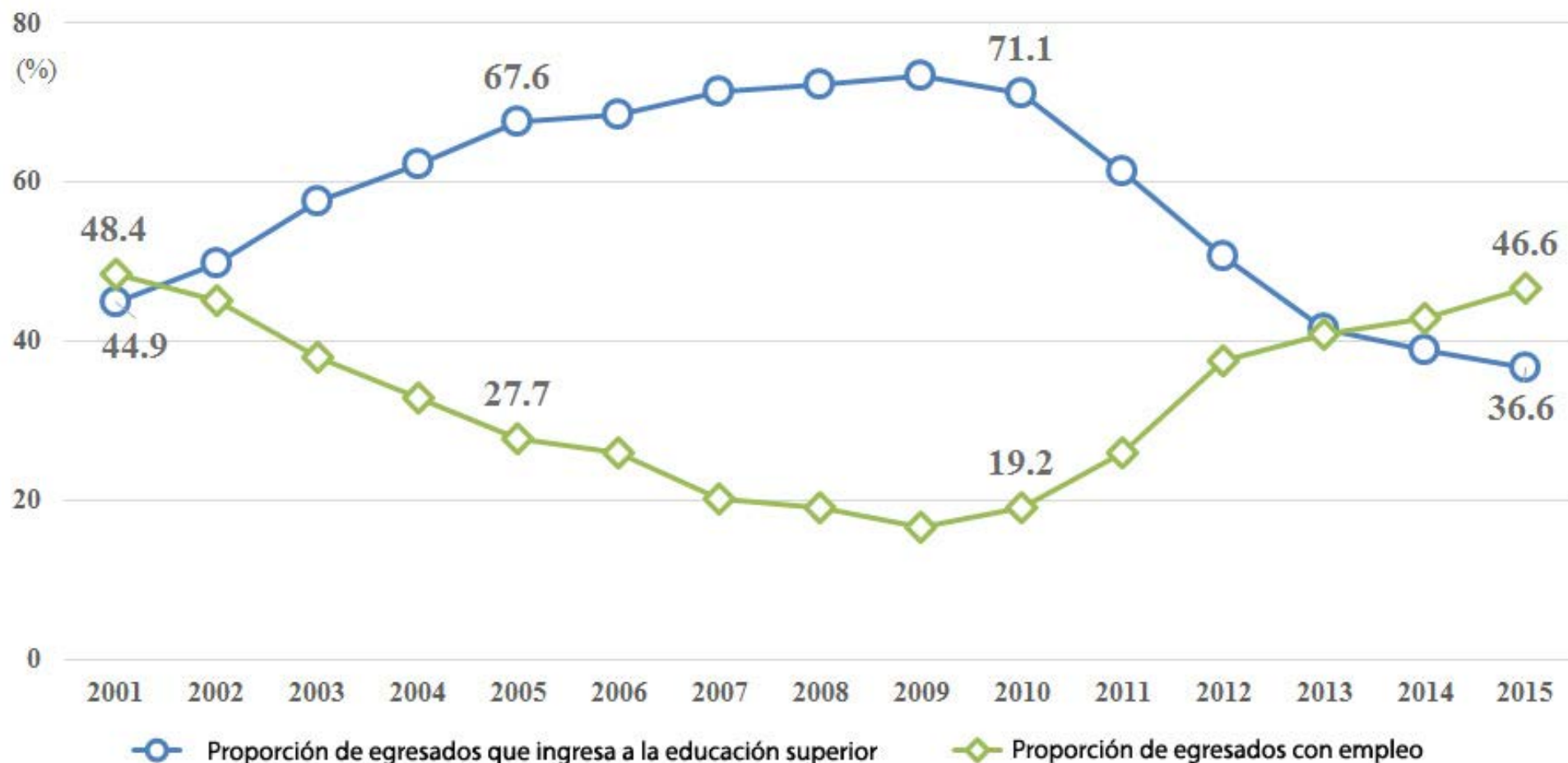
- 28 secundarias *Meister* llegaron a acuerdos con 1928 empresas (a partir de feb. de 2013) para establecer una red cooperativa educación, apoyo técnico y empleo
- **MDA con Samsung Electronics (dic. 2010):** 113 estudiantes empleados
- **MDA con Hyundai Motors (mar. 2011):** planea emplear a 1000 estudiantes durante diez años
- **MDA entre KITECH, Asociación de Artesanos Coreanos y MEST (mayo 2011)**
- ✓ **KITECH:** apoyo para los sectores de base (moldeado, fundición, soldadura y enchapado)
- ✓ **Asociación de Artesanos Coreanos:** brinda experiencia en el lugar de trabajo y conocimientos técnicos

## | El modelo principal para la ETP en educación secundaria

- ✓ Demuestra una exitosa transición de la escuela al trabajo
- ✓ El 90,3 % de los primeros egresados con empleo; el 99,0 % de ellos son empleados fijos; el 59,2 % contratados por empresas cooperadoras
- ✓ Más del 80 % encuentra trabajo mediante recomendaciones de la escuela o por concurso abierto, lo que demuestra que la educación basada en las necesidades de la empresa es útil
- ✓ El 82,5 % planea seguir estudiando; el 78,4 % planea estudiar mientras trabaja
- ✓ El 71,4 % dice estar satisfecho con la enseñanza escolar; al 70,1 % la enseñanza escolar le resulta útil para el trabajo
- ✓ Cambios en la percepción de las escuelas secundarias de formación profesional
  - ❖ **Efecto de propagación**

# Resultados de la reforma de la EP secundaria

## El cambio de los patrones de transición de los egresados de la secundaria profesional





# Políticas de la administración de Park Geun-hye sobre la EFTP (I): Medidas para el desarrollo de competencias iniciadas por el MOEL

## ■ Normas Nacionales de Competencia (NNC) basadas en la demanda de las industrias

- ✓ Desarrollo de NNC para todas las áreas a completarse durante 2014 para transformarse en ADN del desarrollo de competencias centradas en la demanda de las industrias
- ✓ Construcción y operación de sistema de mantenimiento y gestión de NNC lideradas por las industrias (2015~)

## ■ Promoción de Marco Nacional de Cualificaciones y desarrollo de competencias, basados en las NNC

- ✓ Reforma del sistema de Cualificaciones Técnicas Nacionales
- ✓ Fortalecimiento de la función de apoyo del sector público y la provisión de incentivos al sector privado para el diseño de programas de desarrollo de competencias basadas en las NNC
- ✓ Provisión de asistencia y consultoría a las empresas para ayudar a ampliar la gestión de recursos humanos basada en las NNC en empresas privadas

## ■ Instauración de sistema dual de trabajo y aprendizaje en Corea del Sur

- ✓ Desarrollo y aplicación de programas duales de trabajo y aprendizaje en niveles de secundaria superior y posterior a secundaria
- ✓ Promulgación de leyes relacionadas con el sistema dual de trabajo y aprendizaje; operación de centros de formación conjunta; desarrollo de instructores corporativos en planta y de competencias, etc.

## ■ Instauración sistema de desarrollo de competencias orientadas a la demanda de industrias

- ✓ Desarrollo de competencias orientadas a la demanda de las industrias por región a través de los comités regionales de HRD (4 comités regionales formados en 2013)
- ✓ Reforma del sistema de cualificaciones y establecimiento del sistema dual de trabajo y aprendizaje de NNC lideradas por Consejos Sectoriales

# Políticas de la administración de Park Geun-hye sobre la EFTP (II): Escuelas Secundarias Especializadas

## ■ **Instauración escuelas secundarias espec. vinc. a ministerios relacionados, gob. local e ind.**

- ✓ Escuelas secundarias especializadas vinculadas a ministerios de gobierno: 123 escuelas (2012) → 201 escuelas (2013)

## ■ **Desarrollo y aplicación de programa curricular orientado hacia las Normas Nacionales de Competencia (NNC)**

- ✓ Desarrollo de NNC y módulos de aprendizaje basados en sistemas de trabajo cooperativo entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo y Trabajo
  - Diseño de 254 NNC y 55 módulos de aprendizaje NNC para 2013 y adicionales durante los años siguientes
- ✓ Reforma de programas curriculares en escuelas secundarias especializadas e institutos terciarios, sobre la base de las NNC

## ■ **Expansión de las oportunidades de educación profesional para estudiantes con talento, aptitudes y disposición para el trabajo**

- ✓ Transferencias entre la escuela secundaria general y la escuela secundaria especializada con miras a cambiar de carrera
- ✓ Aumento de oportunidades de EP para estudiantes de la escuela secundaria general
  - Expansión de los proveedores de EP por encargo, y designación y funcionamiento de escuelas focalizadas en la EP

## ■ **Expansión continua del empleo entre egresados de la escuela secundaria e instauración de un sistema de grado para trabajadores**

- ✓ Expansión de estudios universitarios con sistema de admisión especial para trabajadores, y designación de univ. de admisión tardía para áreas especializadas o poco frecuentes
  - Selección especial para estudiantes de secundaria especializada que opten por el trabajo: 2,1 % de la cuota (2013) → 10,9 % (2014)
  - 7 escuelas y 4 áreas, incluidas la agricultura y la crianza de caballos
- ✓ Sistema nacional de becas para los estudios y la formación en el exterior para egresados de escuelas secundarias especializadas que trabajen en las industrias como técnicos y artesanos cualificados

# Políticas de la administración de Park Geun-hye sobre la EFTP (III): Institutos terciarios

## ■ **Instauración de 100 institutos terciarios especializados**

- ✓ Generación de 150.000 trabajadores industriales base por año para la industria basada en el conocimiento y la economía creativa  
→ Aprox. 70 institutos (2014) → aprox. 80 institutos (2015) → aprox. 90 institutos (2016) → 100 institutos (2017)

## ■ **Diversificación de años de estudio y programas de grado en institutos terciarios**

- ✓ Diversificación de condiciones de estudio de entre 1 y 4 años en institutos terciarios, basadas en las NNC y la demanda de las industrias

## ■ **Instauración y desarrollo de escuelas *Meister* de posgrado para la tecnología industrial**

- ✓ Instauración de escuelas especiales de posgrado para personas altamente cualificadas en áreas especializadas, incluidos los ganadores del Concurso Mundial de Competencias y los *Meisters*  
→ Instauración y autorización de 1 escuela en cada una de 4 regiones (25 personas/escuela, 100 egresados/año)

## ■ **Instauración de universidad para la educación profesional permanente**

- ✓ Instauración de univ. para la EP permanente que ofrece programas modulares basados en NNC, para adultos, trabajadores y personas desempleadas  
→ Instauración de 16 escuelas en total: 8 escuelas (2014) y 8 escuelas (2015)

## ■ **Promoción del proyecto de globalización**

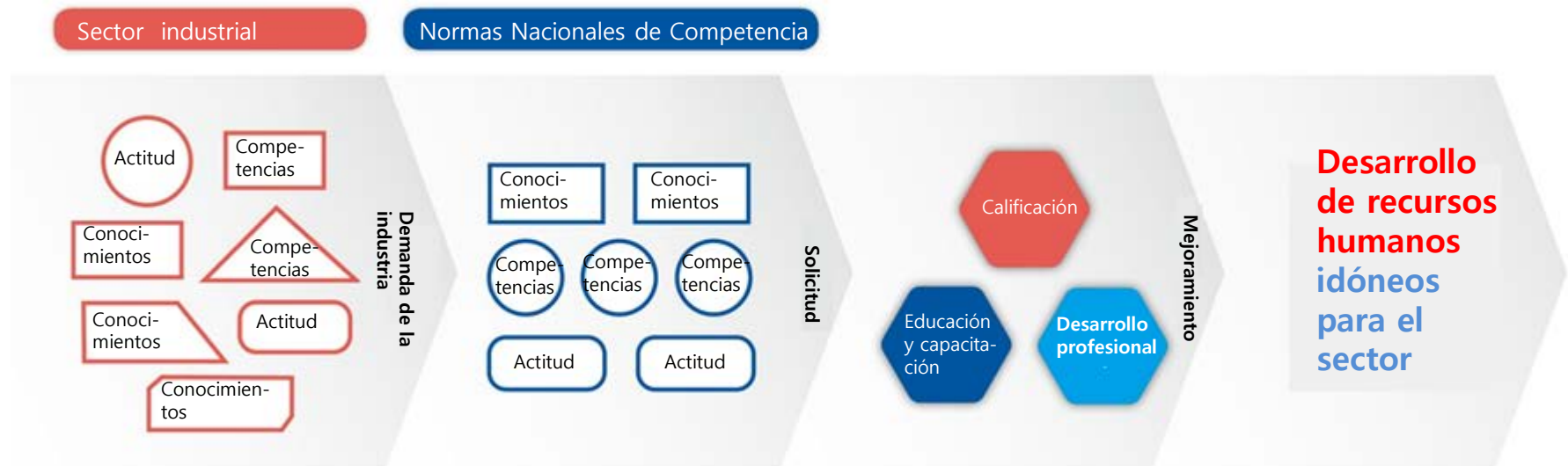
- ✓ Fortalecimiento de la empleabilidad mundial de los estudiantes de institutos terciarios y desarrollo y suministro de mano de obra talentosa para la industria coreana en los mercados de ultramar  
→ Objetivo de 600 o más personas por año enviadas al exterior, de 20 proyectos

# Normas Nacionales de Competencia (NNC): Reforma del sistema para el desarrollo sostenible

**Las NNC definen las competencias que una persona debe ser capaz de demostrar en el trabajo, por ocupación, a nivel nacional**

- **Mejora del sistema de EFTP en respuesta a los cambios ambientales: introducción de las NNC en programas curriculares**

➡ El sistema educativo y de formación orientado hacia la teoría y los procesos se transforma en un sistema educativo y de formación orientado hacia el empleo y los resultados



**\* Modelo conceptual de las Normas Nacionales de Competencia (NNC)**

# Normas Nacionales de Competencia (NNC): ¿Por qué las NNC?

- **Mejora de la idoneidad de la educación, formación y cualificación para el trabajo**
- **Mejora de la empleabilidad de los alumnos (educación y formación)**
- **Vínculos entre educación, formación y cualificación**
  - ➔ Se evita la superposición de las inversiones
- **Promoción del aprendizaje permanente basado en el trabajo**
- **Promoción de la globalización de las cualificaciones (compatibilidad)**

Sector	EFP	Cualificación
Inserción laboral, contratación, etc. Normas de GRH	Desarrollo del curso de EFP	Lanzamiento de sectores para la cualificación
Trayectoria para el desarrollo profesional de trabajadores	Desarrollo del plan curricular y materiales	Desarrollo y revisión de las normas para las pruebas
Descripción del puesto de trabajo	Desarrollo de normas de formación	Desarrollo de ítem y método de evaluación

# Sistema Dual de Aprendizaje y Trabajo: Antecedentes

- **Desajuste de competencias** debido a la sobre-educación de la juventud
  - dificultades para buscadores de empleo; empresas deben **volver a capacitar** a los trabajadores
  - disminución de la tasa de crecimiento del PIB
- Se necesitó tomar como punto de referencia las prácticas exitosas de los países de la OCDE en el **aprendizaje basado en el trabajo**
- Introducción de la **Versión Coreana del Sistema Dual de Trabajo y Aprendizaje**
  - enseña competencias que se requieren en el lugar de trabajo y las evalúa y acredita
  - compatibles en el mercado de trabajo
  - mejora la formación práctica existente
- Fomenta la participación de las empresas y asociaciones de empleadores en la creación de programas de formación práctica (subsidios)

# Sistema Dual de Aprendizaje y Trabajo: Introducción

Un nuevo paradigma para la EFTP

“El aprendizaje a la medida para Corea del Sur”



# Sistema Dual de Aprendizaje y Trabajo: reforma del sistema para el desarrollo sostenible

- Mejora del sistema de EFTP en respuesta a los cambios ambientales:
  - ➔ Introducción del sistema de educación enfocado en el empleo mediante un sistema dual de trabajo y aprendizaje
- Las empresas seleccionan trabajadores de calidad; el programa curricular de la educación y formación combina la formación en el lugar de trabajo y fuera de él
- Se admite el logro académico o la cualificación luego de la evaluación de resultados tras la finalización de la educación y formación
- **Empresas:** utilización de mano de obra  
**Individuos:** obtienen ingresos mediante el empleo + posibilidad de alcanzar tanto el logro académico como la cualificación
- Similar al sistema de aprendizaje en Europa. El pago del salario recibe apoyo parcial del gobierno



# Sistema Dual de Aprendizaje y Trabajo: Características principales

- **Grupo objetivo: buscadores de empleo entre los 15 y 29 años**  
(Incluidos los estudiantes avanzados de escuelas secundarias y terciarias)
- **Empresa objetivo: de más de 50 empleados (Centro de Formación Virtual - VTC - tipo conjunto: 20↑)**
- **Duración: 6 meses a 4 años, según el empleo (300~1000 horas al año)**  
(Condiciones mínimas: 50 % formación en el lugar de trabajo; 20 % fuera de él)
- **Para las industrias manufactureras (mecánica, ingeniería, eléctrica, etc.) y las industrias de servicios en las que se requieren trabajadores con cualificaciones bajas y medias**
- **El programa de formación se desarrolla con la cualificación profesional nacional basada en niveles de NNC relacionados**
- **Evaluación interna y externa para verificar el programa de aprendizaje para trabajadores**

# Sistema Dual de Aprendizaje y Trabajo: Resultados esperados

## Mercado laboral

- ❖ Una solución rápida para el déficit de competencias
- ❖ Mejora la educación y la formación basadas en las necesidades del mercado laboral
- ❖ Mejoran las señales para la selección del personal necesario sobre el terreno

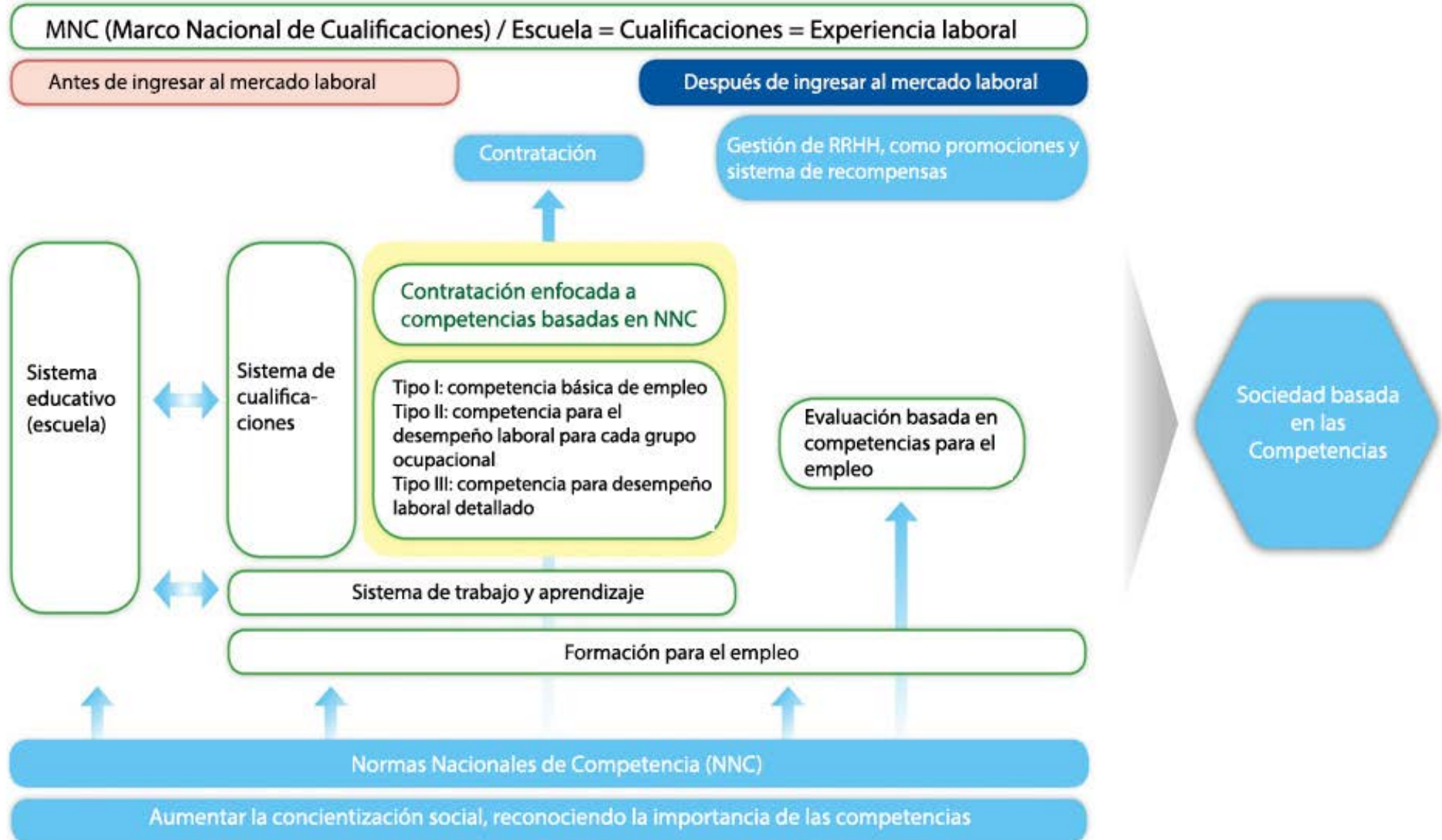
## Empleadores (Empresa)

- ❖ Selección y ocupación anticipada del mejor personal
- ❖ Reducción del costo de la formación en el lugar de trabajo y asentamiento en el empleo existente

## Empleados (Buscadores de trabajo)

- ❖ Oportunidades aseguradas para aprender mientras se trabaja
- ❖ Mejora de las competencias para el empleo y adaptabilidad laboral

# Desafíos futuros: realización de la sociedad basada en competencias





**Thank you**

*"Better Skills, Better World"*

**HRD** KOREA

**Dr. Prof. Young-bum Park, Presidente**

**([ybpark@hrdkorea.or.kr](mailto:ybpark@hrdkorea.or.kr) & [ybpark@hansung.ac.kr](mailto:ybpark@hansung.ac.kr))**