

Formación Dual

herramienta clave de la empleabilidad
para la nueva normalidad



CONTEXTO PRE COVID19

- **Problema primer empleo**
 - brecha entre formación VS necesidades empresariales
- **Informalidad**
 - bajos salarios
 - Inseguridad
 - falta de protección & derechos
- **Desempleo juvenil & Deserción escolar**
- **Sistema educativo & oportunidades**
- **Paradigma laboral:**
 - digitalización acelerada,
 - nuevas tecnologías
 - competitividad internacional
- **Transición Escuela - Trabajo**

Mientras la juventud enfrenta dificultades para alcanzar un empleo, las empresas de América Latina enfrentan una escasez de capacidades. Alrededor del 50% de las empresas latinoamericanas no pueden encontrar candidatos con las capacidades que necesitan, en comparación con el 36% de las empresas de los países de la OCDE (Manpower, 2018).

"La sociedad uruguaya tiene aquí, pues, un serio problema a atender. Sean 45.000 o 30.000, según qué medición se elija, en cualquier caso es mucha gente. Es, más o menos, el 1% o 1,5% de la población uruguaya, pero lo más dramático es que todos son jóvenes. Es como un estadio "Campeón del Siglo" lleno de "ni-ni" absolutos."

N.B. : "Campeón del siglo" : Estadio de fútbol del C.A. Peñarol

C. Paolillo, Art. Semanario Búsqueda N°1865 - 05
al 11 de Mayo de 2016



Swiss
Chambers
LatAm

DETALLES DEL MODELO

Propuesta educativa y formativa que *combina e integra los procesos de enseñanza y aprendizaje, entre un centro educativo y dentro de una empresa formadora, con responsabilidades compartidas y coordinadas en el diseño de las mallas curriculares, la selección de los estudiantes, la formación teórico-práctica y la evaluación final.*

Estrechar vínculos entre **sector productivo y centros educativos** para aproximar lo más posible formación y desempeño profesional a las necesidades de las empresas y favorecer la inserción laboral de las personas (empleabilidad)



Preparar a los aprendices para su posterior vida profesional, desarrollando sus habilidades (competencias), por lo que la formación es de carácter integral (saber, hacer, ser)

Formación en condiciones reales, equipamiento y tutores actualizados, etc.



Swiss
Chambers
LatAm ■



DETALLES DEL MODELO

- **Modelo educativo/formativo en donde :**
 - **Teoría** : se adquiere en un centro educativo
 - **Práctica profesional**: se adquiere mediante la experiencia en empresa
- **Contenido formativo alternado y coordinado** entre el centro educativo y la empresa
- La persona en formación (**alumno-aprendiz**) es **evaluado por la formación recibida en ambos lugares.**
- **Casos de éxito "históricos":**
 - **Alemania, Austria, Dinamarca, Suiza**
- Más recientes:
 - **España, Francia, Portugal, Turquía, India, USA,**
 - **Paraguay , Chile, Argentina, Brasil, México, Costa Rica, Colombia (universitario), Ecuador, Perú**
 - **Uruguay (reciente)**

Distribución tiempo :

30-50 % Teoría

70-50 % Práctica

CONCEPTO COMPARTIDO

- aprender en: los lugares de trabajo y en una institución de formación profesional bajo la **guía de referentes-tutores de ambos ámbitos;**
- esta es la razón por la que este sistema se denomina **formación "dual"**.



Swiss
Chambers
LatAm ■



La FORMACION PROFESIONAL DUAL NO ES ...

- *La FPD no constituye una mera pasantía ni una práctica desvinculada de la teoría ni tampoco una modalidad de estudio y trabajo en “contra-turno”.*
- *La FPD basa su principio en la consolidación del conocimiento teórico a través de las experiencias prácticas desarrolladas en una empresa formadora mediante tareas laborales reales, de complejidad adaptada gradualmente conforme la persona en formación evoluciona profesionalmente*

Colaborador que estudia (en formación)

NO un Estudiante que “colabora” (trabaja)



Swiss
Chambers
LatAm ■



Beneficios En los Países que la implementan

- *Mejora el desempeño económico y la competitividad de las empresas*
- *Es un vector de integración social fundamental para las personas en formación (competencias transversales, convivencia, trabajo equipo)*
- *Mecanismo de lucha contra el abandono escolar y la reinserción social y profesional de las personas (desempleo juvenil)*
- *Desarrollo individual: retos profesionales e individuales*
- *Promoción de la eficiencia económica : mejorar la empleabilidad.*
- *Reducción de las desigualdades*

Beneficios Para las Personas (aprendices en formación)

- *Adquieren competencias y calificaciones específicas para el empleo (aumento de la “empleabilidad”)*
- *Aprenden bajo condiciones laborales empresariales (técnicas, procesos) reales.*
- *Calificarse para formaciones posteriores (Continuidad educativa)*
- *Reciben una retribución por la formación*
- *Adquieren competencias operacionales (profesionales, sociales, personales, metodológicas) y habilidades blandas*
- *Favorece la transición entre la escuela y el mundo laboral*

Ventajas para Organizaciones / Empresas (privadas & publicas) Formadoras

- *Preparar personas para trabajos de cualificación media y con curva de aprendizaje larga*
- *Disponer de capital humano en semillero competente y accesible, para satisfacer las exigencias de la empresa y del sector productivo*
- *Aumento de la productividad, competitividad y la calidad de los servicios y/o productos de la empresa, ajustado a las expectativas y necesidades*
- *Ahorro de costos/errores de reclutamiento y de adaptación de capital humano externo*
- *Asegura un relevo y transmisión generacional de know-how*
- *Responsabilidad social empresarial*
- *Incluir en el currículum formativo contenidos de interés para la actividad de la empresa*
- *Planificar los recursos humanos a medio y largo plazo.*
- *Tutores complementarios a docentes*

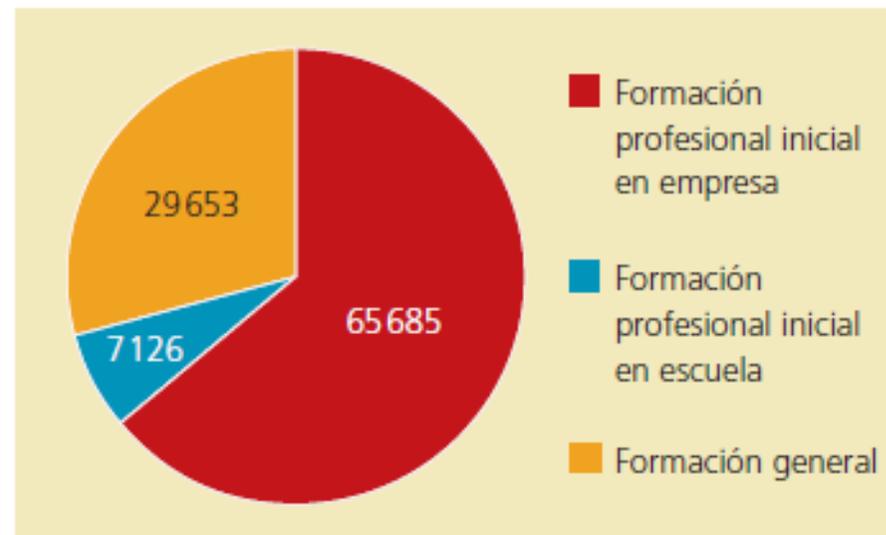
En Suiza

Es posible elegir entre 230 formaciones profesionales iniciales.

Las diez formaciones preferidas en 2018 representan casi el 50 por ciento de los nuevos contratos de aprendizaje.

Profession	Total
Empleado/a de comercio CFC (todos los perfiles)	13067
Asistente de atención y salud de la comunidad CFC	4814
Dependiente de comercio CFC	4395
Asistente socio-educativo/a CFC	3816
Informático/a CFC	2047
Instalador/a electricista CFC	1944
Especialista en logística CFC	1733
Cocinero/a CFC	1589
Dibujante CFC	1580
Asistente de venta al detalle AFP	1546

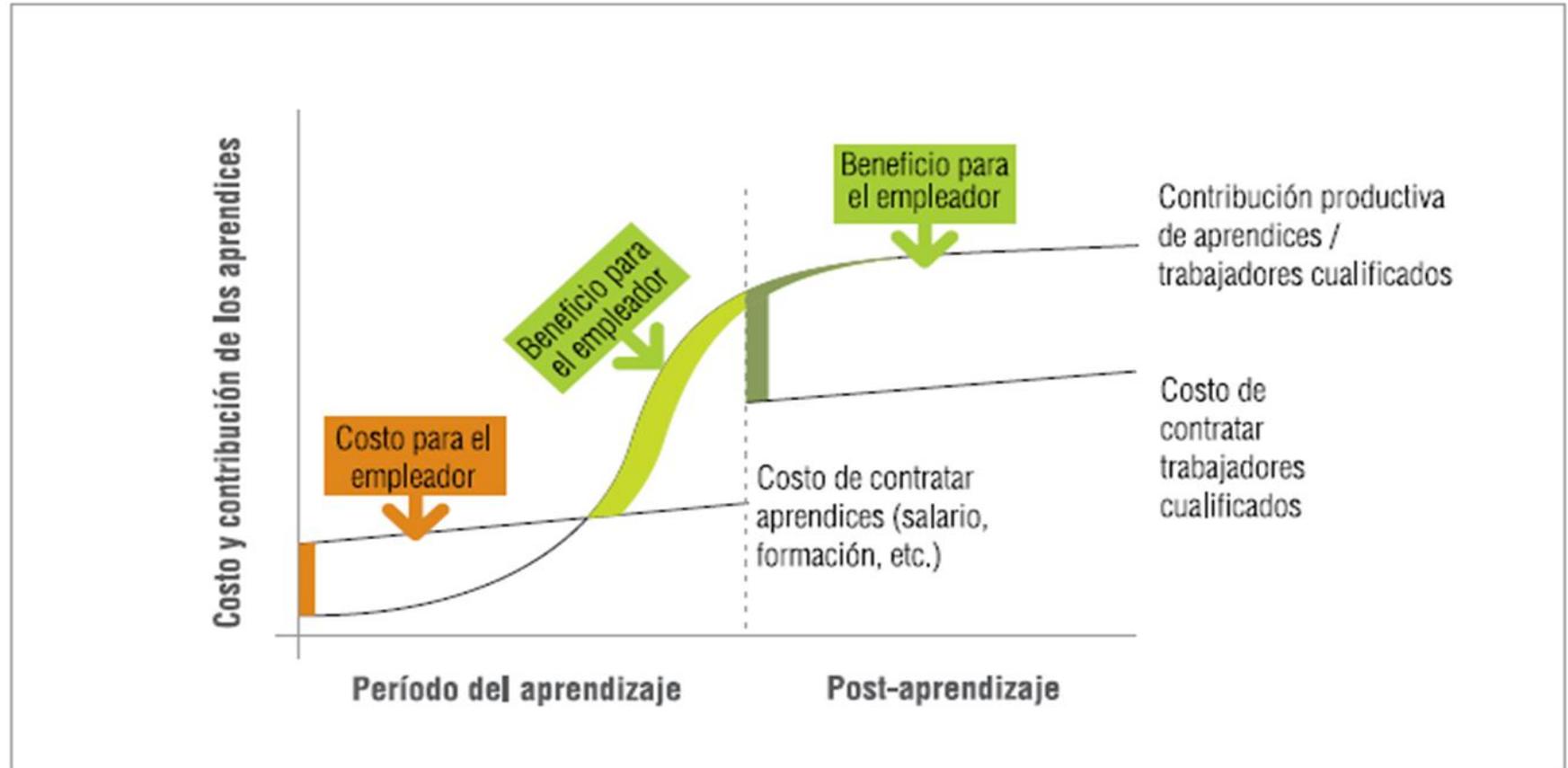
Ingresos en el grado secundario II 2018²



Swiss
Chambers
LatAm

Rentabilidad de la formación dual

Costos y beneficios del aprendizaje de calidad para los empleadores



Fuente: Adaptado de Lerman R. (2014). «Do firms benefit from apprenticeship investment?» IZA World of Labour.



Swiss
Chambers
LatAm



COMPARATIVO OCDE 2017 - 2018

	Alemania	España	Francia	Suiza	Dinamarca
Población (millones hab.)	80,9	46,5	64,1	8,4	5,7
% Desempleo Juvenil	6,78	38,67	22,3	6,9	11,05
% Empleo Juvenil	46,50	20,48	28,68	63,13	56,25
Aprendices	1,4 millones	24000	400'000	69'950	Alr. 91'000
% Jóvenes Ap. (15-24 años)	40 %	5 %	27 %	74 %	Alr. 70 %
Duración aprendizaje años	3	Hasta 3	1,8	3-4	3-3,5
Carreras (FPB)	325	27	156	230	106



Swiss
Chambers
LatAm



DESEMPLEO JUVENIL EN SUIZA

JUNIO 2020



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

CHÔMAGE	Juin 2020	Mai 2020	Juin 2019	Variation par rapport			
				au mois préc. absolue en %		à l'année préc. absolue en %	
- Chômeurs inscrits	150'289	155'998	97'222	-5'709	-3.7	53'067	54.6
- Taux de chômage	3.2%	3.4%	2.1%	...	-0.2 *)	...	1.1 *)
- Jeunes chômeurs **)	17'317	17'758	9'762	-441	-2.5	7'555	77.4
- Taux de chômage des jeunes	3.3%	3.4%	1.9%	...	-0.1 *)	...	1.4 *)
- Chômeurs 50-64 ans	39'684	40'890	28'101	-1'206	-2.9	11'583	41.2
- Taux de chômage des 50-64 ans	2.9%	3.0%	2.1%	...	-0.1 *)	...	0.8 *)
- Chômeurs de longue durée	20'561	18'771	13'909	1'790	9.5	6'652	47.8
- Demandeurs d'emploi	233'454	232'982	170'800	472	0.2	62'654	36.7
PLACES VACANTES ANNONCÉES	31'919	16'701	37'186	15'218	91.1	-5'267	-14.2

^{*)} en points de pourcentage

^{**)} 15 à 24 ans

**DESEMPLEO
JUVENIL Y
FORMACIÓN:
UN BINOMIO
INSEPARABLE**

Disponible : <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/62134.pdf>



Swiss
Chambers
LatAm



SwissCham Uruguay
Cámara de Comercio Suizo-Uruguaya

Task Force «Perspectives apprentissage 2020»

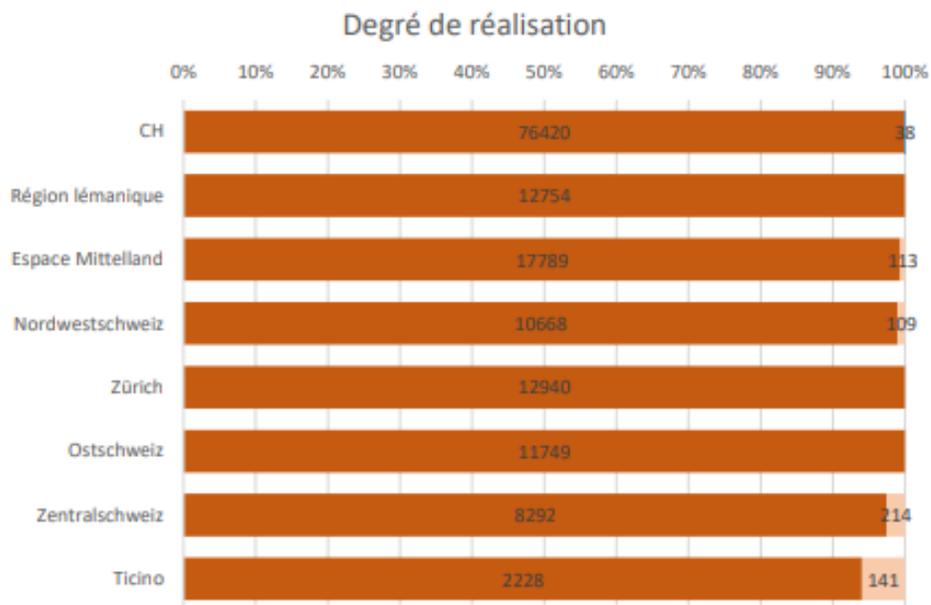
Suivi du marché des places d'apprentissage

Septembre 2020

Fig. 1

Contrats d'apprentissage conclus

(par rapport au nombre total de contrats d'apprentissage conclus de l'année précédente en %)



Source: enquête mensuelle auprès des cantons; chiffres des cantons BL, UR et VD au 15 du mois. BL, NE et TI seulement apprentissage dual.

Disponible:

https://taskforce2020.ch/images/Dashboard_septembre.pdf



Swiss
Chambers
LatAm



CONTEXTO COVID-19 en LATAM

- Muchos de los impactos de esta crisis agudizaron viejos problemas estructurales.
- el cierre de muchas industrias y servicios en América Latina,
- el aumento sin precedentes del desempleo,
- la desaceleración de la economía regional y nacional y la disminución de la productividad,
- una parálisis regional y nacional de la provisión de educación y formación profesional en nuestro continente
- principalmente en los aprendizajes de calidad (o formación dual), pues los lugares de aprendizaje tanto en las escuelas como en las empresas, ya no están disponibles.
- esta situación ha puesto en grave peligro la continuidad de los programas de aprendizaje de formación dual en América Latina

En el mercado laboral, se evidenció una fuerte reducción del empleo, concomitante con la caída en el producto interno bruto y el cierre de pequeñas y medianas empresas.

Los altos niveles de informalidad quedaron en evidencia al sufrir más directamente los cierres y el aislamiento sanitario y en muchos casos ello incidió en la imposibilidad de percibir ingresos para muchas familias que cayeron o descendieron aún más en la pobreza.

ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA

- La formación profesional, como muchas otras actividades que responden efectivamente a la crisis, lo hacen en dos momentos, uno durante sus impactos de corto plazo en la pandemia, y el otro en la fase esperada de recuperación posterior.
- Se debe encarar el desafío de recalificar a los trabajadores que perdieron aquellos empleos que no volverán, pero también facilitar la transición para los que lleguen impulsados por las medidas de reconversión productiva e impulso a la recuperación.



Swiss
Chambers
LatAm

ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA

- hay indicios claros de crecimiento del empleo en sectores como la construcción, el comercio al por menor y al por mayor, así como en habilidades digitales aplicadas en ámbitos como la educación, salud y cuidados, el comercio, la recreación, la gestión de empresas entre otras
- El gran espacio de la formación profesional en el corto plazo está enfocado en facilitar el acceso a opciones de recalificación o reconversión laboral para los trabajadores que han perdido sus empleos.
- Se debe prever la familiarización con habilidades digitales, así como las llamadas competencias de empleabilidad que tienen una demanda transversal y pueden ser útiles para el empleo en un amplio rango de ocupaciones.

ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA

Por ejemplo, durante la crisis COVID-19 **se incrementaron las a través de Internet**. Ello seguramente incidirá en la **demanda por ocupaciones asociadas con el comercio electrónico**.

Probablemente quede un cierto arraigo de la tendencia a comprar en línea más allá de la crisis sanitaria, al igual que ocurrirá con la mezcla de trabajo en oficina vs trabajo a distancia.

Por ejemplo, hacia fines de marzo de 2020 en la Argentina un 30% de los compradores en línea lo hicieron por primera vez, y un 73% de ellos afirma que volvería a hacerlo.

Relacionados : **Ciberseguridad, Digitalización, Soporte Técnico, Automatización Industrial y Comercial, Gestión aduanera digitalizada, Procesos Logísticos Digitalizados, Manufactura integrada (CMI)**



Swiss
Chambers
LatAm



SwissCham Uruguay
Cámara de Comercio Suizo-Uruguaya

ESTRATEGIAS DE RECUPERACIÓN Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA

- programas de capacitación durante los períodos de inactividad laboral por ejemplo en media jornada trabajo, media jornada capacitación
- formación para competencias demandadas en los nuevos empleos creados por los nuevos sectores que surgieron con paquetes de estímulo económico. (emprendedurismo de servicios por comercio electrónico)

el análisis de las necesidades ocupacionales con tecnologías digitales

- Dispositivos como los observatorios y los sistemas de información sobre el mercado del trabajo necesitan ser actualizados para mantener una sintonía fina sobre los cambios que están sobreviniendo.
- El uso de técnicas de análisis de datos masivos puede dar una buena cantidad de información en un corto plazo, sobre las tendencias recientes de la demanda laboral.
- En la región son aún pocos los estudios que escudriñan en las bases de datos abiertas en la Web (web scraping) o basados en la ontología
- **(plataforma Paraempleo)** en Paraguay

ESTADO DE LA FORMACIÓN DUAL EN URUGUAY

INICIATIVAS EXISTENTES Y EXPECTATIVAS

ÁNIMA Bachillerato Tecnológico



Total de jóvenes (5 generaciones) :

- **172 TIC Tecnología de la Información**
- **127 Administración**
- **119 egresados (2 generaciones)**

Prácticas formativas

- **103 TIC Tecnología de la Información**
- **84 ADM Administración**
- **110 Tutores de empresa**
- **76 Empresas formadoras**

Institución educativa privada con una propuesta de Bachillerato Tecnológico en Administración y Tecnología de la Información y Comunicación, en modalidad dual

Dirigido a jóvenes que viven en situación de vulnerabilidad social, con el objetivo de que culminen el ciclo de Bachillerato con dos años de experiencia en sectores de gran crecimiento, potenciando el desarrollo personal y profesional de los jóvenes, futuros trabajadores de nuestro país (Uruguay)

- **60% Aprendices egresados fueron contratados por empresas formadoras**
- **88% Empresas formadoras renuevan segundo ciclo**
- **69% Aprendices continuaron estudios universitarios**

Fundación Forge

Organización sin fines de lucro fundada en 2005 :
Países: Argentina, Chile, México, Perú, Uruguay y Brasil
recientemente

- Foco en jóvenes económicamente vulnerables para que accedan a una vida de calidad a través del trabajo, el aprendizaje continuo y el compromiso con la comunidad.
- Focaliza en el desarrollo de **habilidades socioemocionales y digitales clave** para los trabajos del futuro y la adaptación a escenarios cambiantes.
- Programa TU FUTURO, en el que se inscribieron más de 10 000 jóvenes en los 5 países. Propuesta Educativa 100% on-line.
- En Uruguay actualmente con más de 600 jóvenes de manera virtual básicamente.
- En el marco del Programa "**Acercando Educación y Trabajo**" desarrollamos un Curso de Orientación en Logística, en el que participaron las empresas: Farmalog, Laboratorio Roche, Nestlé y Swiss Just.
- **En dicha modalidad participaron 7 jóvenes**, los cuáles trabajaron en este proceso con los tutores asignados por parte de las empresas así como con la referente educativa designada por la Fundación para su seguimiento y el facilitador.



RETORNO ANUAL DE LA CONTRATACIÓN

Consolidando todos los costos y beneficios, entre los que pesan particularmente el desempeño y la rotación, la contratación de JF representa un beneficio para el empleador.

El ROI asociado es **21% más alto** que al de otro compañero de trabajo.

El ahorro anual estimado es **U\$S 2.500 por empleado.***

ROI de la Contratación de JF vs JNF
(retorno por cada USD 1 anual invertido en la contratación)



Jóvenes FORGE **USD 1,27**

Jóvenes NO FORGE **USD 1,06**

**Este dato sólo debe ser considerado como una aproximación al margen superior del retorno de las empresas al contratar un joven Forge, ya que contempla en su cálculo el diferencial de costos generado por la menor rotación de JF (muestra no representativa de casos).*



Swiss
Chambers
LatAm ■



ACERCANDO EDUCACION Y TRABAJO



Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

- El programa está destinado a jóvenes mayores de entre 15 y 29 años, que quieran adquirir nuevas capacidades y enfrentar distintas experiencias.
- La modalidad podrá insumir mitad de tiempo en la empresa y mitad en la institución educativa.
- Excepcionalmente esos porcentajes podrán distribuirse 70% a 30% respectivamente
- Marco Legal : Ley N° 19.133 EMPLEO JUVENIL

Resumen	
Empresas Formadoras	7
Entidades Formadoras	4
Aprendices	81
Tutores Formados	33



Swiss
Chambers
LatAm



SwissCham Uruguay
Cámara de Comercio Suizo-Uruguaya

SWISSCHAM & AHK

El día 20 de febrero se llevó a cabo la entrega de certificados del primer curso de Formación de Tutores , impartido por la AHK Uruguay y la Cámara Suizo Uruguay, en el marco del programa Acercando Educación y Trabajo de INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional).



Formación de Tutores



2019



Swiss
Chambers
LatAm

PUNTOS CLAVES PARA REFORZAR LA EMPLEABILIDAD

- Territorialidad de las Formaciones por alternancia/duales : Campus o polos de excelencia arraigados en los territorios, La formación en alternancia/dual en todas las instituciones educativas de formación profesional
- Asociación publico-privada a favor de la formación profesional, compromiso renovado con las empresas para promover la integración de los jóvenes y acompañamiento a las empresas para la implementación
- Pilotos de formación
- El desarrollo de cursos de formación orientados a las profesiones del futuro, La transformación gradual y acompañada de sectores con escasa inserción
- Un Certificado de Aptitud Profesional CAP en 1, 2 o 3 años dependiendo del perfil y las necesidades del estudiante.
- Observatorio ocupacional : Las tasas de inserción de cada curso de formación se hacen públicas para informar la elección de las familias
- Una ronda profesional organizada por familias de profesiones, para un curso más proactivo y claro.
- Enseñanzas generales contextualizadas y mejor articuladas con las enseñanzas profesionales gracias a la intervención de los actores (habilidades blandas, materias enfocadas al uso profesional)
- En el último año de la escuela secundaria, la elección entre un módulo de integración profesional y un módulo estudio adicional para preparar el futuro. Renovación metodología: Integrar la realización de proyectos finales prácticos en el bachillerato profesional

RECOMENDACIONES

Pilotos de formación:

- Identificar e impulsar proyectos piloto (1-2) de alto impacto
- Coordinación estrecha con empresa formadora y centro educativo

Asumir liderazgo

- Asociación con otras cámaras binacionales y empresas socias
- Trabajo en red con Swisscham's de diversos países
- Calidad de la Formación de tutores

Acompañar

- Proceso de transferencia / adaptación
- Integrar a los existente
- Actualización/adaptación de carreras con la participación en la definición de los planes de formación de las empresas

AGRADECEMOS A NUESTROS SPONSORS



Schindler



BANQUE HERITAGE

