

NOTA INFORMATIVA

Desarrollo de la formación de aprendices

A pesar de las ventajas que presenta la formación de aprendices como forma de adecuar la educación y formación profesionales al mercado de trabajo, es un sistema infrautilizado

Para reducir la elevada tasa de desempleo entre los jóvenes, hay países que buscan ayuda en las soluciones aplicadas por otros. Algunos países han tenido mejores resultados que otros durante la crisis económica y su tasa de desempleo juvenil ha permanecido relativamente baja, como es el caso de Alemania, los Países Bajos y Austria. Esto se ha atribuido en parte a sus sistemas de formación de aprendices o «sistemas duales» que, en consecuencia, han despertado un interés creciente.

Se considera que la formación de aprendices (recuadro 1) y otros tipos de formación en el trabajo tienen ventajas particulares como método de aprendizaje. Pueden proporcionar a jóvenes y adultos las capacidades genéricas y específicas del puesto que los empresarios necesitan y, de ese modo, contribuir a suavizar la transición entre la escuela u otro tipo de educación y el mundo laboral. Dado que los sistemas de formación profesional también refuerzan la cooperación entre los gobiernos, los interlocutores sociales, las empresas y las instituciones de educación, no es de extrañar que su resurgimiento se haya convertido en tendencia mundial.

Recuadro 1 Definición de la formación de aprendices

La formación de aprendices puede definirse a partir de las características siguientes:

- es un tipo de aprendizaje que alterna entre un lugar de trabajo y un centro de educación o de formación profesional;
 - forma parte de la educación y formación profesionales;
 - al concluir satisfactoriamente este tipo de formación, los aprendices adquieren una cualificación y reciben un certificado reconocido oficialmente.
-
- los aprendices suelen tener la condición de empleados y reciben una retribución por su trabajo.
 - se basa, en principio, en un contrato o acuerdo formal entre el empresario y el aprendiz, aunque en ocasiones se basa en un contrato con el centro de educación o de formación profesional;

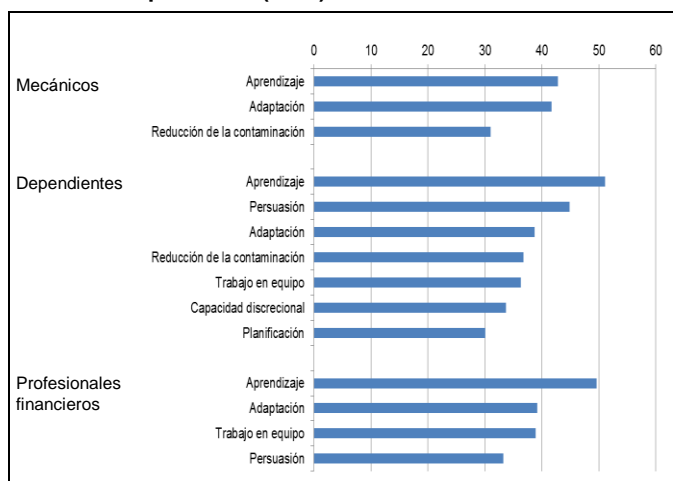
Transición entre la etapa de formación y el mundo laboral

A pesar de que la cualificación de los jóvenes es más elevada que nunca en la actualidad (en 2025 solo el 14 % de la población activa europea tendrá un nivel de cualificación bajo o nulo, en comparación con el 31 % de 2000), los empresarios señalan a menudo que los titulados de educación secundaria

que acceden al mercado laboral no están preparados para el trabajo.

No obstante, la combinación que buscan las empresas (figura 1) entre capacidades técnicas y capacidades genéricas o aptitudes transversales —como la comunicación con los clientes, el trabajo en equipo con compañeros de distintas edades y antecedentes— donde mejor se adquiere es en el lugar de trabajo.

Figura 1 Capacidades con importancia creciente, % de empleadores (2012)



Fuente: Cedefop.

El círculo vicioso formado por la falta de experiencia laboral y de preparación para el trabajo, y la incapacidad para adquirir experiencia laboral sin un trabajo representa un obstáculo importante para los jóvenes que intentan acceder al mercado laboral. La formación de aprendices, al combinar el aprendizaje en el centro de enseñanza con el aprendizaje en una empresa, puede ayudar a superar este problema. Es un sistema que proporciona experiencia laboral y, en consecuencia, mejora las perspectivas de trabajo de los jóvenes, aparte de que éstos reciben un salario mientras dura la formación.

Hay datos que demuestran que, en un nivel medio de cualificaciones, los titulados en educación y formación profesional (EFP) en general, y en especial los que completan un programa de aprendizaje profesional, tienden a realizar una transición más suave al mundo laboral que los titulados de la enseñanza general. Con arreglo a los datos más recientes, relativos a 2009, la tasa de empleo media de los titulados en EFP de entre 20 y 34 años en la UE (salvo en Croacia) fue del 79,1 %, es decir, 5,6 puntos porcentuales superior a la tasa de

empleo de los titulados de la enseñanza general de la misma edad.

Los contratos de aprendizaje no son solo para jóvenes. El aprendizaje en el trabajo puede mejorar también las perspectivas laborales de los adultos después de periodos de desempleo o de inactividad, ya que representa una actualización y mejora del nivel de las capacidades pertinentes para el trabajo.

Tradicionalmente, la mayoría de los contratos de aprendizaje permiten la obtención de cualificaciones de nivel medio. Desde el momento actual hasta 2025, la mayoría de los trabajos en la Unión Europea (UE) exigirán cualificaciones de este nivel. No obstante, en especial en mercados de trabajo en los que la oferta supera a la demanda, los criterios de contratación de las empresas tienden a ser muy exigentes. Habida cuenta de la abundancia de desempleados muy cualificados, los empresarios buscan al candidato perfecto, en lugar de ofrecer formación a alguna persona con posibilidades de ajustarse al puesto. La encuesta de Manpower de 2013 reveló que únicamente el 7 % de los empresarios estaban dispuestos a revisar sus criterios de selección, aunque con ello se facilitase la contratación. La formación de aprendices y las oportunidades de aprendizaje en el trabajo para adultos desempleados pueden proporcionar experiencia laboral y reducir el riesgo para las empresas al seleccionar personal, permitiéndoles ampliar sus reservas de candidatos y cubrir puestos vacantes con mayor facilidad.

Fortalecimiento de la gobernanza

La cooperación entre centros de formación, empresas, organizaciones sindicales y autoridades públicas para desarrollar las capacidades es una característica que define la formación de aprendices y los sistemas duales (recuadro 2).

Recuadro 2 Gestión conjunta de la formación de aprendices en Dinamarca

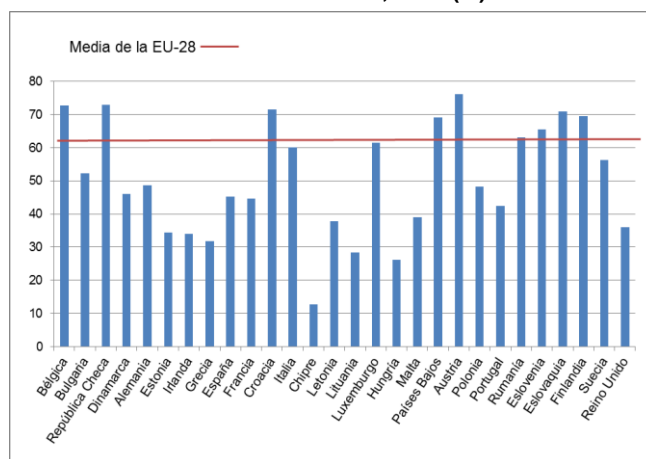
En Dinamarca, el diálogo social forma parte de todos los niveles de la gobernanza en materia de formación de aprendices. A escala nacional, el Consejo para la Formación Profesional incluye representantes de los interlocutores sociales, directivos, profesores, estudiantes y expertos. Ofrece asesoramiento sobre, por ejemplo, la estructura del sistema de EFP, la acreditación de centros y el marco para los contenidos y el asesoramiento. Aproximadamente cincuenta comités comerciales establecieron los contenidos detallados de los programas de educación y formación. En ellos se incluye la duración y la estructura de los programas, sus objetivos, el asesoramiento y la división entre la formación práctica y la enseñanza en el entorno docente. En los ámbitos con trabajos nuevos, en los que no hay comités comerciales, el Ministerio de Educación puede nombrar comités de desarrollo para la elaboración de nuevos programas de educación y formación, en su caso. Los comités comerciales nombran comités de educación locales (CEL) para cada uno de los programas que facilitan los centros de formación. Los CEL asesoran a los centros sobre la planificación de los programas y colaboran con el comercio y la industria locales.

La cooperación entre todas las partes interesadas pertinentes en materia de gestión e impartición de EFP puede contribuir a que esta responda mejor a las cambiantes demandas de capacidades, a través de la adaptación continua de los planes de estudio en el nivel medio. Tal cooperación va en aumento también en el nivel terciario, lo que es importante para satisfacer las demandas actuales y futuras del mercado de trabajo para técnicos y profesionales de nivel medio en niveles superiores de cualificación.

Formación de aprendices: sí y no

A pesar de todas sus ventajas, la formación de aprendices, como la EFP en general, parece tener un problema de imagen, al menos en algunos países. En 2012, algo más de la mitad (el 50,5 %) de los estudiantes del segundo ciclo de la enseñanza secundaria en la UE estaban en la EFP inicial, pero hay grandes diferencias de unos países a otros, que oscilan entre más del 70 % en Austria y solo el 13 % en Chipre (figura 2).

Figura 2 Estudiantes matriculados en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria, 2012 (%)



Fuente: Eurostat.

Existen programas de formación de aprendices en casi todos los países, pero solo el 27 % de los estudiantes de EFP estaban matriculados en programas que combinan el aprendizaje en el centro de enseñanza y en la empresa, mientras que el 25 % o más de los planes de estudio se realizaban fuera del entorno escolar.

En países como Bélgica, la República Checa, Austria y Eslovaquia, más del 70 % de los estudiantes de segundo ciclo de secundaria cursaban EFP inicial en 2012, los índices más elevados de la UE. Otros países, como Dinamarca (46,1 %), Alemania (48,6 %) y Francia (44,5 %), tenían índices más próximos a la media europea.

En Dinamarca, sin embargo, casi todos los estudiantes de EFP combinaban de alguna manera el aprendizaje en el centro de enseñanza con el realizado en el trabajo. En Alemania, la proporción es también muy elevada, del 88,2 %. En Austria y Eslovaquia, la cifra es algo superior al 40 %. Francia, con un 26,9 % de sus estudiantes de EFP inicial que combinan el aprendizaje en la escuela y en el centro de trabajo, se acerca mucho a la media europea. En Bélgica, a pesar de contar con una elevada proporción de estudiantes de formación

profesional, solo un 4,3 % de ellos combinaban la formación en la escuela y en el trabajo.

Los países europeos han trabajado durante varios años para aumentar el atractivo de la formación profesional y la formación de aprendices como opciones de aprendizaje. Han acordado establecer marcos comunes de garantía de la calidad a escala nacional para los proveedores de EFP para 2015, que incluirán también el aprendizaje en el trabajo. Asimismo, se han comprometido a aumentar el número de jóvenes aprendices que ocupan estas plazas. La formación de aprendices y otras formas de aprendizaje en el trabajo forman parte del programa Garantía Juvenil que se ha recomendado que establezcan los países para facilitar la transición de la etapa de formación al mundo laboral y reducir el desempleo juvenil.

Los estudiantes pueden ahora avanzar con mayor facilidad desde la EFP inicial, incluida la formación de aprendices, hasta la educación superior. En los niveles de educación postsecundaria y terciaria se ofrecen más programas y cualificaciones de EFP. Los marcos nacionales de cualificaciones han ayudado también a mejorar la situación de las cualificaciones de la EFP. Los datos de algunos países indican que las campañas de promoción y las competiciones de formación profesional ayudan igualmente a aumentar los niveles de matriculación en EFP.

Pero sigue siendo necesario convencer a los jóvenes y a sus familias de que la EFP, incluida la formación de aprendices, es una buena elección. El problema de imagen no está relacionado con que se cuestionen la EFP o la formación de aprendices como formas de aprendizaje. No obstante, en algunos países la EFP y la formación de aprendices se asocian tradicionalmente a empleos con condiciones de trabajo difíciles, de baja categoría y con salarios bajos. El Eurobarómetro de 2011 indica que más del 70 % de los jóvenes consideran que la EFP es atractiva y útil para encontrar trabajo. El problema es que el 38 % de los jóvenes ve poco atractivos los trabajos y las carreras profesionales asociados a la EFP.

Es más probable que los jóvenes y sus progenitores consideren que la formación de aprendices en sectores y ocupaciones que requieren notables capacidades profesionales (que tradicionalmente no ofrecen este tipo de plazas de formación, como las TIC, las ventas, la asistencia sanitaria y las energías renovables) abre puertas a trabajos atractivos y carreras profesionales prometedoras.

Ampliación de la formación de aprendices

Para impulsar nuevas iniciativas de formación de aprendices, la Comisión Europea puso en marcha en julio de 2013 la Alianza Europea para la Formación de Aprendices (recuadro 3).

En apoyo de la Alianza, el Cedefop organiza, con la Comisión Europea, una conferencia europea sobre la formación de aprendices, en mayo de 2014, que reunirá a países que buscan asesoramiento, y ejemplos de buenas prácticas en esta materia. Además de intentar mejorar la calidad y la oferta de formación de aprendices en toda Europa, el objetivo de la Alianza es también hacer más atractiva su imagen.

La Comisión Europea propuso a finales de 2013 un marco de calidad para la formación de aprendices no relacionada directamente con programas de EFP, para garantizar que los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral de alta calidad en unas condiciones de trabajo razonables en el conjunto de Europa.

Asimismo, algunos Estados miembros han adoptado ya medidas para reforzar la formación de aprendices. Alemania, Grecia, España, Italia, Letonia, Portugal y Eslovaquia firmaron un memorando de acuerdo en 2012 en este sentido.

Recuadro 3 Alianza Europea para la Formación de Aprendices

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices tiene el propósito de aumentar la calidad y la oferta de formación de aprendices en toda Europa, y de cambiar la mentalidad en relación con este tipo de aprendizaje. La Alianza reúne a autoridades públicas, empresas e interlocutores sociales, proveedores de EFP, representantes de los jóvenes y otros interesados, como cámaras de comercio, para coordinar y mejorar las distintas iniciativas encaminadas a establecer sistemas eficaces en este ámbito.

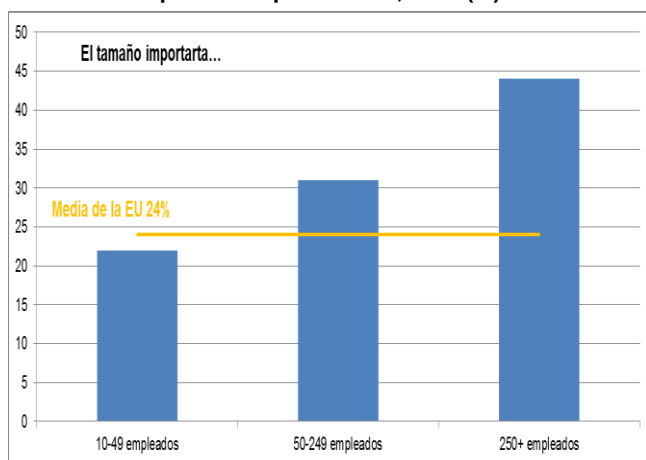
Entre las partes interesadas clave de la Alianza europea, además de los Estados miembros y la Comisión Europea, se encuentran los interlocutores sociales europeos (ETUC, BusinessEurope, UEAPME y CEEP), Eurochambres, empresas concretas y la Mesa Redonda de Industriales Europeos. El Cedefop presta apoyo analítico y de supervisión. En las conclusiones del Consejo Europeo de enero de 2012, los Estados miembros se comprometieron a «aumentar sustancialmente la cantidad de contratos de aprendizaje y de formación para garantizar que supongan oportunidades reales para los jóvenes».

España adoptó en 2012 legislación para los programas de EFP basados en los principios de la formación de aprendices. Algunas comunidades autónomas ya han comenzado a ponerlos en marcha en varios sectores. La legislación cubre contratos de formación y aprendizaje, y anima a las empresas a que participen. Los nuevos programas ofrecen también a los jóvenes que han abandonado el sistema educativo con un nivel de cualificación bajo o nulo la oportunidad de actualizar sus capacidades. Los acuerdos sectoriales fomentan asimismo la participación de las cámaras de comercio y las empresas en el desarrollo y la aplicación de programas de formación de aprendices. En Hungría, desde el otoño de 2013, la proporción del aprendizaje en el trabajo ha aumentado por medio de unos programas de tres años con los que se obtiene un nivel de trabajador cualificado. Las cámaras de comercio desempeñan ahora una función esencial, ya que supervisan los contratos y prestan ayuda a los aprendices en la búsqueda de plazas de formación. En Grecia, una ley sobre educación secundaria aprobada en 2013 promueve la EFP y refuerza su componente de aprendizaje en el trabajo. El plan de acción de Grecia para el empleo juvenil pretende asimismo impulsar la formación de aprendices.

Compromiso de las empresas

El desarrollo de la formación de aprendices depende en gran parte del compromiso de los empresarios para ofrecer plazas de formación en la empresa y para diseñar programas en colaboración con las escuelas y, en caso necesario, con los centros de formación. En el conjunto de Europa, las cámaras de comercio gestionan en torno a 900 000 plazas de aprendiz. No obstante, son pocas las empresas europeas que ofrecen este tipo de puestos de aprendizaje. En 2010, una media de la cuarta parte de las empresas con 10 o más empleados ofrecieron formación de aprendices (esta cifra es notablemente menor en muchos Estados miembros) (figura 3).

Figura 3 **Proporción de empresas que ofrecen formación de aprendices por tamaño, 2010 (%)**



Fuente: Eurostat.

Como cabe esperar, es más habitual que la formación de aprendices se ofrezca en grandes empresas. Las empresas pequeñas, medianas y, en especial, las microempresas necesitan apoyo y estímulo para participar en programas de formación de aprendices y para adquirir capacidades y cualificaciones que les permitan actuar como formadores. Las empresas pertenecientes a sectores que requieren notables capacidades profesionales deberían recibir estímulos para que participaran en programas de formación de aprendices.

Las empresas que ofrecen formación de aprendices subrayan las ventajas de este sistema (recuadro 4). Lo consideran como una aportación valiosa a los objetivos de la empresa y como una inversión en el futuro.

La oferta de formación de aprendices puede asimismo aumentar la capacidad de una empresa para innovar, crecer y competir. Por ejemplo, si la formación de aprendices se asigna a empleados mayores con cualificación alta se fomenta el aprendizaje intergeneracional y se estimulan las culturas de aprendizaje de las empresas, lo que puede reforzar la capacidad de los jóvenes para adaptarse a las necesidades cambiantes y para innovar.

Recuadro 4 ¿Por qué las empresas ofrecen formación de aprendices?

De acuerdo con la cuarta encuesta europea sobre formación profesional continua (2010), las razones principales que ofrecen los empresarios para formar a aprendices son las siguientes:

- desean tener futuros empleados cualificados que respondan a las necesidades de su empresa (86 % de los encuestados);
- desean poder seleccionar a los mejores candidatos para futuros puestos de trabajo (62%);
- porque la formación de aprendices contribuye a la productividad de la empresa y se recuperan en parte los costes de formación (45 %).

La formación de aprendices, aunque asociada tradicionalmente a programas del segundo ciclo de la enseñanza secundaria, podría tener más presencia en el nivel terciario. En muchos países, como Polonia y el Reino Unido, los periodos de prácticas en empresas o las becas forman parte de los programas de grado. En Rumanía, los periodos de prácticas en empresas para estudiantes de educación terciaria van en aumento. En Suecia, toda la educación profesional superior combina el aprendizaje en el centro de enseñanza con la formación en el lugar de trabajo. Esta debe organizarse como parte integrante del programa. En la formación profesional de grado superior, al menos una cuarta parte del periodo educativo debe combinar el aprendizaje en el centro de enseñanza con la formación en el lugar de trabajo. Los Países Bajos ofrecen una enseñanza superior de ciclo corto (grados asociados), que suele durar dos años. Los grados asociados pueden ser programas a tiempo completo, parcial o dual. En torno a la mitad de los estudiantes participan en un programa dual en el que se combina el aprendizaje con el trabajo.

La formación de aprendices no es una panacea frente al desempleo juvenil. Sin embargo, en los lugares en los que la formación de los empleados se considere una prioridad empresarial y en los que los empresarios piensen que la educación y la formación satisfacen las necesidades económicas, la formación de aprendices de alta calidad facilitará la transición de los jóvenes al mercado laboral. También se reducirá en ellos la inadecuación y las carencias de capacidades mediante el ajuste de las capacidades y cualificaciones a las necesidades del mercado de trabajo.



CEDEFOP

Centro europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Nota informativa – 9088 ES

Nº de catálogo: TI-BB-14-003-ES-N

ISBN 978-92-896-1485-6, doi: 10.2801/58023

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2014

Reservados todos los derechos.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco, portugués y la lengua del país presidiendo la Unión Europea. Si desea recibirlas periódicamente, envíenos un mensaje a la siguiente dirección: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Salónica, Grecia
Europe 123, Salónica, Grecia
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: <mailto:info@cedefop.europa.eu>

visit our portal www.cedefop.europa.eu