



EL APRENDIZAJE PROFESIONAL: ¿UN REMEDIO PARA TODOS LOS MALES?

El aprendizaje profesional no solo debería limitarse únicamente a la inclusión laboral, sino que también debería garantizar la empleabilidad a largo plazo

Tras la crisis financiera y la consiguiente desaceleración económica sufrida durante la última década, el aprendizaje profesional volvió a suscitar renovado interés entre los responsables políticos, tanto en Bruselas como en los Estados miembros de la UE. Desde entonces, las estrategias europeas y nacionales de gestión de la crisis han abogado por el aprendizaje profesional como solución a corto plazo para enfrentarse al desempleo juvenil y como respuesta práctica a largo plazo para hacer frente a las necesidades de las empresas en materia de personal capacitado.

Incrementar la asunción del aprendizaje profesional ha estado en la base de una ingente labor política que se ha traducido en la proliferación de los programas de aprendizaje profesional con diferentes objetivos: la formación profesional que prepara inte-

Durante los últimos cinco años, la atención se ha centrado en reforzar los aspectos distintivos del aprendizaje profesional y en mejorar su calidad ⁽¹⁾: dos caras de una misma moneda. En este contexto, la **Recomendación del Consejo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (MEACE)** ha sido considerada un referente importante para las iniciativas de los países en este ámbito.

¿QUÉ ES EL APRENDIZAJE PROFESIONAL? ¿QUÉ DEBERÍA SER? ¿QUÉ PODRÍA SER?

El Consejo estableció unos criterios de calidad en su Recomendación relativa al MEACE, e invitaba, de este modo, a los Estados miembros de la UE a



gramente a los aprendices para un oficio, el desarrollo de capacidades a corto plazo, la inclusión social y la facilitación de una segunda oportunidad mediante itinerarios educativos para las personas que abandonaron la EFP y otros grupos vulnerables.

Sin embargo, tras los primeros años de aplicación de las políticas y de financiación orientada a potenciar los números en materia de aprendizaje profesional, los interlocutores sociales y los expertos han venido formulando críticas: no todos los programas denominados «aprendizaje profesional» eran acreedores a ese nombre, ni todos garantizaban una formación de alta calidad (o, simplemente, una formación), y no todos los «aprendices» gozaban de derechos laborales o de protección social. En algunos casos, se les utilizaba como simple mano de obra barata.

garantizar que los programas de aprendizaje profesional se adecuaran a las necesidades del mercado laboral y aportaran beneficios a largo plazo, tanto para las empresas como para los aprendices.

(¹) Contexto político:

- **Dictamen del Comité consultivo de formación profesional (CCFP)** relativo a *Una visión común para la eficacia y calidad del aprendizaje profesional y la formación profesional en las empresas*, diciembre de 2016.
- **Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos** (Business-Europe, CEEP, ETUC, UEAPME), junio de 2016.
- Dos sesiones en 2017 con interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional y sectorial y con la contribución de la Asociación europea de proveedores de EFP y otras partes interesadas de la **Alianza Europea para la Formación de Aprendices** y la **Red Europea de Aprendices**.
- **Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz**, marzo de 2018.

La MEACE señala la amplia variedad de objetivos que el aprendizaje profesional puede satisfacer, así como el potencial de las medidas coordinadas y específicas para mejorar sus resultados en el mercado laboral; de este modo, la Recomendación ha enriquecido el debate sobre la calidad del aprendizaje profesional y ha fomentado la aplicación de políticas nacionales.

Aparentemente, es considerable el número de países que cumplen, y han cumplido en el pasado, los criterios establecidos en la MEACE. Sin embargo, las apariencias pueden resultar engañosas. Por este motivo, el Cedefop ha iniciado una «comprobación de la realidad» de las características sistémicas de los programas de aprendizaje profesional en varios países y, de este modo, ha sacado a la luz algunas deficiencias inesperadas ⁽²⁾.

CUADRO 1. ALGUNOS CRITERIOS DE LA MEACE QUE DEFINIEN EL APRENDIZAJE PROFESIONAL: PREGUNTAS QUE DEBEN PLANTEARSE (ANÁLISIS DEL CEDEFOP)

En todos los países existen estructuras que permiten la intervención tripartita de las partes interesadas en el diseño y la aplicación del aprendizaje profesional. Sin embargo, ¿pueden los interlocutores sociales, así como otras partes interesadas importantes, participar en las decisiones fundamentales y estratégicas, como la determinación de las profesiones que se benefician del aprendizaje profesional?

Existen acuerdos por escrito entre empresas y aprendices, pero ¿hasta qué punto son vinculantes en lo que se refiere a la condición de aprendiz y a los derechos, las obligaciones y las condiciones laborales y de aprendizaje asociados?

El tiempo ocupado en el lugar de trabajo suele representar más del 50 % del total del período de aprendizaje profesional. Pero ¿es suficiente la duración total para atender las necesidades del sector y las propias necesidades formativas del aprendiz?

Suelen existir requisitos para los formadores de la empresa, pero ¿incluyen las cualificaciones pedagógicas o profesionales que garanticen que la persona es un formador cualificado? Y ¿capacitan a los formadores para que sepan abordar una gran variedad de funciones, como por ejemplo mantenerse en contacto con los proveedores de EFP?

Las cualificaciones que se obtienen con el aprendiza-

je profesional suelen describirse como resultados de aprendizaje y se registran en marcos nacionales de cualificaciones. Sin embargo, ¿poseen una estructura apropiada y se expresan de forma adecuada para orientar el diseño del componente formativo en el lugar de trabajo? ¿Garantizan la correspondencia de la formación en el lugar de trabajo?

Fuente: Cedefop (próximamente).

El Cedefop plantea estas preguntas para entender mejor las posturas y los objetivos de las partes interesadas nacionales en lo que al aprendizaje profesional se refiere. ¿Lo consideran un subsistema de la EFP que proporciona cualificaciones específicas, una verdadera alternativa a otras formas de EFP? O ¿constituye simplemente un medio para que los estudiantes adquieran experiencia laboral? Y ¿qué necesidades de la sociedad y del mercado laboral atiende el aprendizaje profesional?

ES IMPORTANTE ACLARAR LA IDENTIDAD Y LA FINALIDAD DEL APRENDIZAJE PROFESIONAL

Las revisiones temáticas por país (TCR, por sus siglas en inglés) sobre el aprendizaje profesional ya dieron cuenta de los problemas relacionados con las imprecisiones por lo que se refiere a la identidad y la finalidad del aprendizaje profesional ⁽³⁾. Por ejemplo, la revisión urgente temática por países que se llevó a cabo en Suecia en 2018 detectó que los aprendizajes profesionales del país no poseen una identidad clara por lo que a la EFP en la escuela se refiere. Ambas vías, la dual y la basada en la escuela, cuentan con un componente de aprendizaje en el lugar de trabajo que forma parte del programa. Los estudiantes inscritos en un programa de tres años de EFP en la escuela pueden realizar un aprendizaje profesional y volver a la EFP basada en la escuela en cualquier momento del programa. En consecuencia, los estudiantes y las empresas encuentran dificultades para distinguir entre el aprendizaje profesional y otras formas de aprendizaje basado en el trabajo que ofrece la EFP en la escuela, además les resulta difícil comparar las opciones disponibles, en particular en lo que se refiere a los costes y los beneficios (como su valor correspondiente en el mercado laboral).

La función socioeconómica del aprendizaje profesional que se observó en Italia durante la TCR de 2017, es representativa de muchos países. Oficialmente, la finalidad del «aprendizaje profesional para

⁽²⁾ Próxima publicación en 2021. Se llevó a cabo un análisis en diecinueve países de la UE e Islandia de los programas de aprendizaje profesional que contaban con una base jurídica estable y que permitían obtener una cualificación oficial de EFP.

En este contexto, el Cedefop también realizó un ejercicio inicial en el que citaba su propia base de datos europea de programas de aprendizaje profesional en relación con los criterios de la MEACE (Cedefop, 2020).

⁽³⁾ Entre 2014 y 2018, el Cedefop llevó a cabo revisiones temáticas por país sobre el aprendizaje profesional en nueve países: Bélgica (fr), Grecia, Croacia, Italia, Chipre, Lituania, Malta, Eslovenia y Suecia; disponibles en la página del proyecto sobre aprendizaje profesional del Cedefop.

obtener una cualificación y un título profesionales»⁽⁴⁾ consiste en proporcionar vías de aprendizaje alternativas a la EFP basada en la escuela en la educación superior o en niveles posteriores a la secundaria, y que estas alternativas faciliten cualificaciones oficiales. Sin embargo, este sistema se ha entendido principalmente como un contrato de trabajo indefinido estándar en lugar de una inversión formativa. No obstante, en lo que se refiere a la contratación, ha resultado ser una opción menos atractiva que otras formas de contratación. En último término, en el país este sistema se ha utilizado poco.

Se introdujo en Chipre el «nuevo aprendizaje profesional moderno»⁽⁵⁾ para formar a personas (jóvenes) con el fin de que pudieran acceder al mercado laboral. En un principio, se ideó como una vía de EFP independiente de la educación secundaria oficial, pero no logró los resultados esperados y desde entonces está en manos del Ministerio de Educación para mejorar su calidad, su pertinencia y su imagen como una opción de educación y formación diferente. Sin embargo, muchos todavía la consideran una vía de segundas oportunidades. Esto plantea la pregunta siguiente: qué hace falta para cambiar la percepción que las personas tienen del aprendizaje profesional.

En los países de habla alemana, además de Dinamarca, Noruega y otros países con una prolongada tradición de aprendizaje profesional, se aprecia una comprensión, claramente arraigada, de la finalidad y la identidad de este sistema en la sociedad: está concebido para proporcionar a los alumnos las cualificaciones que solo se obtienen con el aprendizaje profesional o que principalmente se adquieren mediante este sistema, a diferencia de otras opciones de EFP.

Como respuesta a los cambios sociales, demográficos y económicos, muchos de los países que consideran que el aprendizaje profesional es una forma diferente de EFP⁽⁶⁾ han introducido una serie de políticas con el fin de ampliar su finalidad: han decidido enfocar el aprendizaje profesional, que tradicionalmente estaba vinculado a la EFP-I, también a los alumnos adultos. Asimismo, han reforzado la función de inclusión social del aprendizaje profesional, por ejemplo, para integrar a los migrantes y los refugiados

⁽⁴⁾ *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.*

⁽⁵⁾ *Νέα σύγχρονη μαθητεία*, véase la TCR publicada en 2019.

⁽⁶⁾ En la publicación de 2018 *Cross-nation overview of apprenticeship schemes in European countries* («Una visión transnacional de los programas de formación de aprendices en los países europeos»), el Cedefop agrupó a los países de Europa en conjuntos en función de los tipos de aprendizaje profesional que ofrecían sus sistemas de EFP. Véase también la *Nota informativa del Cedefop de 2020 sobre la Formación de aprendices para adultos*.

en el mercado laboral.

ESTATUS DE LOS APRENDICES

Seguramente el estatus de los aprendices es la mejor forma de ilustrar los diferentes enfoques relacionados con el aprendizaje profesional. Si echamos un vistazo a los países de la UE, observamos que un «aprendiz» puede ser un estudiante (pero no habitual), un empleado [no siempre habitual⁽⁷⁾], ambos, tanto un estudiante (cuando está en la escuela) como un empleado [cuando está en el lugar de trabajo⁽⁸⁾] o puede tener un estatuto oficial de aprendiz⁽⁹⁾.

La situación inestable de los aprendices en los tres primeros casos se deriva de la ambigüedad que se desprende del término «aprendizaje profesional» en determinados países. Esto, a su vez, repercute en la calidad y la eficacia del aprendizaje profesional.

Por ejemplo, el hecho de considerar que los aprendices son principalmente trabajadores o estudiantes influye en las prestaciones que les corresponden (derechos de la seguridad social) y en los requisitos para los empleadores (como en la forma y el nivel de compensación económica). Asimismo, cuando dentro del mismo sistema existen diferencias respecto a la condición de aprendiz debido a los distintos tipos de contratos utilizados, es fácil que surjan confusiones, como es el caso de Bélgica (nl) o de España. Los aprendices pueden ser empleados si firman un «contrato de prácticas», o estudiantes si poseen un «acuerdo de cooperación» con la empresa.

¿QUÉ ES EL «APRENDIZAJE PROFESIONAL»? EN BUSCA DEL MÍNIMO COMÚN DENOMINADOR

A fin de fomentar una visión compartida a escala europea, el Cedefop ha identificado las características principales con las que debería contar un programa de formación y educación profesional para ser considerado «aprendizaje profesional»⁽¹⁰⁾. Señala que los países coinciden en un denominador común que incluye las características siguientes:

- el sistema está regulado por un marco jurídico;
- da lugar a una cualificación formal y equiparable;
- está basado en una alternancia estructurada entre el aprendizaje en el trabajo y el aprendizaje escolar;
- implica un compromiso de una duración mínima

⁽⁷⁾ Por ejemplo, en Bulgaria, Lituania y Malta.

⁽⁸⁾ Como en Italia, Hungría y Finlandia.

⁽⁹⁾ Como en Alemania, Grecia y Países Bajos, entre otros: en estos países, los aprendices firman un contrato específico con la empresa que se ocupa de su formación. Poseen un estatuto bien definido y cursan un plan de estudios regulado.

⁽¹⁰⁾ Véase la *Nota informativa de 2020 sobre la formación de aprendices para adultos* del Cedefop.

- para que la alternancia formativa esté justificada;
- existe un contrato específico entre el alumno y la empresa;
- el alumno recibe una remuneración.

Esta lista no representa una serie de aspectos técnicos, sino que refleja lo que debería ser el aprendizaje profesional en realidad. En esta línea, el Cedefop, en la publicación *Analytical framework for apprenticeships* (Marco analítico para el aprendizaje profesional) de 2019, analizó, como punto de referencia, el lugar que ocupaba el aprendizaje profesional en los sistemas de educación y formación de los países en comparación con otros programas de educación y formación profesional. El documento concluye que la posición en el sistema en general suele determinar las expectativas del usuario en cuanto a lo que puede (y debe) aportar este tipo de formación.

Si bien un enfoque europeo común constituye una ayuda orientativa para los países, las partes interesadas deben consensuar en el marco del propio contexto nacional qué es y qué aporta el aprendizaje profesional.

En la publicación de 2018 *Cross-nation overview of apprenticeship schemes in European countries* («Una visión transnacional de los programas de formación de aprendices en los países europeos»), el Cedefop identificó tendencias en los Estados miembros de la UE que acotan la finalidad del aprendizaje profesional. La mayor parte de los programas analizados guardaban principalmente relación con el objetivo laboral a corto plazo de ayudar a las personas a encontrar trabajo. Si bien esto resulta importante, sobre todo en épocas de crisis, no debería perjudicar la función distintiva del aprendizaje profesional que constituye una sólida herramienta educativa y formativa, que sienta las bases del aprendizaje complementario y la empleabilidad de las personas (jóvenes).

En muchos países, el aprendizaje profesional se ha convertido en un peldaño importante para la participación en el aprendizaje permanente. Los aprendices pueden acceder a oportunidades de aprendizaje más avanzado o cambiar de puesto de trabajo dentro de su sector o en otro. Además, puesto que cada vez más adultos participan en el aprendizaje profesional ⁽¹¹⁾, este método permite que las personas se formen de acuerdo con los requisitos del mercado de trabajo a lo largo de la vida. Asimismo, este sistema conduce a la educación superior o se ofrece en ella ⁽¹²⁾, lo cual beneficia a medio y largo plazo a las personas, las sociedades y las economías.

⁽¹¹⁾ Véase el informe del Cedefop de 2019 sobre *Formación de aprendices para adultos*.

⁽¹²⁾ Por ejemplo, en Francia, Italia y Reino Unido.

Esto plantea la cuestión de si se deben aplicar distintos criterios para evaluar la calidad y la eficacia del aprendizaje profesional con diferentes finalidades.

Los objetivos a corto plazo, como la integración en el mercado laboral, pueden satisfacerse con versiones «sencillas» del aprendizaje profesional, que consisten en requisitos limitados por lo que se refiere al contenido de la formación, sobre todo para la parte que se realiza en el lugar de trabajo, y cuyo diseño tiene poca o ningún tipo de participación de los interlocutores sociales. Sin embargo, a la larga, estos programas simplificados pueden dar lugar a sistemas de aprendizaje profesional específicos de cada empresa, con contenido formativo y resultados determinados por cada empleador. Esto supone un riesgo para la correspondencia de experiencias de aprendizaje; puede menoscabar el valor que las partes interesadas atribuyen al aprendizaje profesional y minar la empleabilidad de los aprendices titulados.

Por ejemplo, en Lituania y Rumanía, donde los interlocutores sociales solo desempeñan una función consultiva para las decisiones menos importantes o los aspectos técnicos relacionados con la aplicación del programa, el marco normativo prevé que los contratos de aprendizaje profesional se establezcan a nivel empresarial.

Otros programas se centran en los objetivos educativos, pero carecen de las características básicas del aprendizaje profesional, como la participación de interlocutores sociales o la existencia de un contrato de prácticas y de remuneración. En programas como el *Foundation apprenticeships* (Aprendizaje profesional de base) de Escocia y el *Modelo de educación unificado* de Croacia, los objetivos educativos están claramente establecidos y aplicados, pero los alumnos se consideran simples estudiantes, en lugar de empleados que estudian, empleados o, de manera ideal, aprendices.

UNA VISIÓN COMÚN DEL APRENDIZAJE PROFESIONAL

Los programas «sencillos» de aprendizaje profesional son tentadores: permiten que los empleadores se beneficien de inmediato de la contribución de los aprendices a la productividad de la empresa; los aprendices pueden considerarlos un trampolín para acceder al mercado laboral y recibir un salario; y los países pueden recurrir a ellos para incrementar la tasa de empleo. Si bien este tipo de aprendizaje profesional puede favorecer a todas las partes interesadas a corto plazo, no satisface una serie de objetivos a largo plazo de segundo nivel:

- garantizar la cualificación plena del alumno y la empleabilidad a largo plazo, con la ayuda de ca-

pacidades profesionales que no sean específicas de una empresa y competencias transversales sólidas, que les capaciten para encontrar otros trabajos más allá de sectores y empresas específicos;

- permitir que los alumnos tengan acceso a puestos de trabajo de calidad y a salarios justos en sectores empresariales dinámicos con perspectivas profesionales a largo plazo;
- aportar al mercado laboral personal bien formado que pueda dirigir la innovación, afrontar los cambios y estimular la competitividad, especialmente en el contexto de las transiciones ecológica y digital;
- permitir que los países cumplan los objetivos de empleo e inclusión a largo plazo.

Además de lo mencionado anteriormente, una visión común del aprendizaje profesional debería incluir las siguientes características de calidad dinámicas:

- el proceso de aprendizaje debería englobar teoría y práctica como una unidad integrada, tanto en la escuela como en el lugar de trabajo, sin separar la una de la otra (por ejemplo, la teoría en la escuela y la práctica en el trabajo);
- un formador cualificado debería guiar a un aprendiz o a un grupo de aprendices a la hora de reflexionar sobre lo que se enseña y lo que se está aprendiendo;
- la conclusión del aprendizaje profesional no debería certificarse con un título específico de una empresa, sino que debería implicar una cualificación reconocida.

Aún queda mucho por hacer. Para respaldar una visión común europea, las partes interesadas de toda la UE deben analizar la diferencia entre los objetivos del empleo y de la empleabilidad, directamente relacionados con los beneficios a largo plazo de los aprendices. Esta cuestión es todavía más importante en un momento en que los mercados laborales de Europa se están reestructurando debido a las transiciones ecológica y digital, y a la necesidad de experimentar una recuperación que genere empleo.

LLEVAR LAS POLÍTICAS AL SIGUIENTE NIVEL

Para que las políticas relativas al aprendizaje profesional sean sostenibles, deben basarse en pruebas. Las partes interesadas solo podrán evaluar el valor y la rentabilidad de la inversión en aprendizaje profesional a largo plazo mediante estimaciones sólidas de resultados políticos cuantitativos y cualitativos, basados en un entendimiento compartido y en datos

comparables. Únicamente cuando las empresas tengan garantías de que su inversión merece el tiempo y el esfuerzo, el «verdadero» aprendizaje profesional supondrá un cambio.

Los países europeos deben establecer de forma clara los objetivos del aprendizaje profesional: esto determinará si los aprendices son considerados un recurso (un par de manos adicional que solo necesita formación específica de la empresa) o un capital (futuros empleados con amplias y sólidas cualificaciones que pueden trabajar en distintas empresas o sectores). Para reforzar el valor del aprendizaje profesional con el fin de apoyar a las empresas y los aprendices y mantener un mercado laboral nacional sólido y competitivo, los países deben aumentar la inversión en materia de gobernanza, regulación y estándares.

Europa no tiene (y no debería tener) un único modelo de aprendizaje profesional. Del mismo modo, ningún modelo puede simplemente copiarse: las condiciones que dan lugar a un aprendizaje profesional de calidad difieren entre países. No solo están relacionadas con la estructura de la industria nacional, los interlocutores sociales y los modelos de gobernanza económica, sino que también están vinculadas a valores culturales y sociales compartidos y a la existencia de un contrato social entre los distintos agentes del mercado laboral. El Cedefop está trabajando para ampliar y analizar el conocimiento de estas condiciones en sus respectivos contextos, a fin de poder aumentar la transferencia y la adaptación de buenas prácticas en el futuro.



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Briefing note – 9155 ES

Cat. No: TI-BB-21-002-ES-N

ISBN 978-92-896-3146-4, doi:10.2801/656710

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2021 (Cedefop), 2021.

Creative Commons Attribution 4.0 International.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscribese en www.cedefop.europa.eu/es/user/register

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

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu