

DIAGNÓSTICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PERÚ

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
SOCIAL**



**Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo**

**CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN SOCIAL**

**COMISIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL
Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**

1. INTRODUCCIÓN

Los países en desarrollo enfrentan una serie de retos no sólo por las características y precariedad de sus propios sistemas económicos y sociales sino también por las consecuencias de los ritmos y cambios en la sociedad internacional. Es bien sabido que existe un nuevo ordenamiento socioeconómico en el mundo producido por el proceso de globalización y flexibilización de la economía. El mundo se encoge, pues la tecnología de las comunicaciones permite no sólo un incremento de la información sino que ésta sea accesible a todos y se comparta rápidamente. Todo ello ha reestructurado las relaciones entre los países, las empresas (dentro de y entre ellas), los clientes, los proveedores y sus entornos. En este contexto, se desarrollan los siguientes procesos: la apertura de los mercados, la liberalización de la producción y el comercio, la reubicación internacional de la producción, la conformación de bloques de intercambio comercial y la migración de la fuerza de trabajo (Ducci, 1997). Se gana en posibilidades de obtener competitividad y con ella manejar, con mejor posición, las negociaciones comerciales. Pero, también el efecto se da en el mundo del trabajo, proceso que debe ser analizado para seguir la evolución de las nuevas tendencias.

Así tenemos que los cambios tecnológicos que se han introducido masivamente en el mundo del trabajo a partir de la década del ochenta, acompañados de transformaciones y cambios substanciales de los modelos de producción, causaron una considerable transferencia de empleo desde

determinadas ramas profesionales hacia otras, o entre ocupaciones diferentes, causando el desajuste permanente o temporal de numerosos asalariados (Ermida y Rosenbaum, 1998). El ciclo de innovación y renovación de la tecnología es cada día menor, alterando el período de vigencia de los productos y conllevando a la necesidad de lograr una formación permanente y una constante actualización de la misma.

Los modelos fordistas ceden vigencia ante los nuevos procesos de producción y organización del trabajo. La determinación salarial, así como las condiciones de trabajo, están cada vez más ligadas a factores de productividad y calidad, presentando un fuerte crecimiento de la heterogeneidad, además de la individualidad del trabajo. De tal manera que se producen transformaciones en el proceso productivo, pasando de los procesos tradicionales de producción en serie, especialización, puestos de trabajo definidos y actividades repetitivas con un componente de capacitación concebido como secundario, a los procesos modernos de producción diferenciada, de polivalencia, con redes de trabajo, donde la innovación y la creatividad son indispensables, convirtiéndose la formación en pieza fundamental. Los cambios en la organización social del trabajo evidencian cómo de una organización jerárquica y piramidal con una estructura ocupacional segmentada, se ha pasado a una organización sistemática y transversal basada en la conformación de equipos multifuncionales, polivalentes e interdisciplinarios.

A ello se asocian los efectos del entorno cambiante en las empresas, de recesiones, de cambios tecnológicos, de redimensionamiento de la capacidad instalada o innovación tecnológica y de capital, que son necesarios para que la empresa no pierda vigencia. El impacto de la crisis en los países de diferentes niveles de desarrollo económico y social afecta de manera distinta los mercados de capitales locales y las economías nacionales. La apertura comercial pone en evidencia la falta de competitividad de la empresa tradicional nacional.

En este contexto, la formación, sobre todo la dirigida a la reconversión profesional de los trabajadores, asume una importancia creciente como una medida eficaz para facilitar la adecuación de las capacidades de los trabajadores a los requisitos del nuevo contexto laboral, así como para minimizar las fricciones e inconveniencias causadas por estos ajustes en el ámbito productivo y entre los trabajadores.

Simultáneamente, surge un nuevo paradigma en las relaciones Educación - Capacitación - Formación, fruto de la sociedad del conocimiento y la consecuente competencia de los mercados cada vez más agresiva, tornándose así la educación y el conocimiento en aspectos relevantes, siempre y cuando las empresas dependan más del conocimiento o del aprendizaje que de recursos naturales, tamaño o materia prima. El triángulo de la calidad se conforma así por personas, empresa e instituciones de formación y se completa con el avance en tecnologías de la información.

Existe un amplio consenso entorno a la importancia estratégica de la formación profesional, dado que una adecuada formación ayuda al trabajador a conseguir o a conservar su empleo, adaptándose mejor a los cambios, asumiendo nuevas tareas y mejorando su rendimiento. Asimismo, la formación será para el trabajador, una herramienta para desarrollar la calidad de su empleo e incrementar su nivel de vida y condiciones de trabajo. Visto socialmente, se percibe a la formación como un “instrumento estratégico” capaz de contribuir a orientar la contratación laboral hacia el “capital humano de los trabajadores, no basándose en su disposición a ocuparse a bajo precio” (Ermida y Rosenbaum, 1998). De esta nueva relación entre formación y empleo surge el concepto de **empleabilidad**.

Puede decirse también que la formación para el trabajo se relaciona con determinados segmentos. Un primer segmento lo constituyen los trabajadores

que ocupan los niveles más altos, que son los más propensos a capacitarse, pues tienen más acceso a la educación con calidad. Un segundo grupo corresponde a los niveles medio y bajo en donde la capacitación específica en áreas afines mejora la empleabilidad así como la calidad de las condiciones de vida. Un tercer segmento está conformado por los desempleados cesantes que requieren de una reconversión profesional para lo cual la formación constituye un elemento esencial. Asimismo, están aquellos que nunca han estado en la actividad y que necesitan programas especiales de formación, orientación e inserción profesional. A pesar de los esfuerzos de formación aún se encuentran demandas insatisfechas que requieren trabajadores con mayores niveles de calificación. Asimismo, la creciente demanda en el rubro de servicios impone la necesidad de formación en esa área. Desde este punto de vista la formación coadyuvaría al ascenso profesional, o al menos al acceso a empleos de calidad.

Por el lado de la empresa, podemos observar cómo la formación profesional puede y debe ser un elemento esencial para la eficacia, productividad y competitividad, al elevar la calidad de los productos y su rendimiento, así como la adaptabilidad de los trabajadores a los cambios.

Ante este escenario de transformaciones constantes, la formación profesional, en especial la basada en la competencia laboral, adquiere una importancia vital.

La formación profesional también ha pasado por un proceso de cambios. Se inició centrada en la creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo. Actualmente, además de haber pasado de un concepto de formación inicial a uno de formación continua, ha ampliado su significado y alcances hacia aspectos como el desarrollo tecnológico y el complejo mundo de las relaciones laborales.

Con el modelo de desarrollo anterior, la función de formar los recursos humanos estaba en manos de la mayor parte de las instituciones de formación profesional estructuradas a nivel nacional, pues se trataba de una responsabilidad fundamentalmente del Estado. Los cambios en las formas de negociar en el comercio mundial, la creciente importancia del conocimiento y la tecnología en los procesos productivos y el cambio en los roles de los actores sociales, han trastocado las dimensiones comprendidas en las relaciones laborales. En este sentido, actualmente, las transformaciones en los contenidos formativos deben vincularse al proceso de innovación tecnológica, por lo que se está tomando cada vez más en cuenta la formación de los recursos humanos como relevante en el ámbito de las relaciones laborales, pues forma parte de la negociación colectiva. Para enfrentar a la rapidez de los cambios, la formación profesional está acudiendo a nuevos enfoques de calificación laboral. La nueva configuración de las ocupaciones y los drásticos ajustes en las formas de trabajo y en los procesos productivos, han ocasionado el nacimiento de nuevas exigencias hacia la calificación de la mano de obra. Ahora, la formación debe buscar la generación de competencias en los trabajadores y no la simple conjunción de habilidades, destrezas y conocimientos, desarrollándose en un amplio rango de capacidades que involucran, también, la comprensión de lo que están haciendo.

Así, se está reconociendo cada vez más la necesidad de formar trabajadores competentes y no sólo de calificarlos. De este modo, se debe desarrollar nuevas competencias que puedan transferirse de un empleo a otro, disminuyendo el riesgo de obsolescencia y mejorando por tanto la empleabilidad.

En este contexto, los Ministerios de Trabajo deben ser los promotores del cambio, actuando en concertación con otros actores sociales involucrados en la formación profesional. Ello se logrará porque es el espacio de encuentro entre empleadores y trabajadores, dada su sensibilidad a las necesidades de estos

actores sociales frente a la posibilidad de articular propuestas que favorezcan a los sectores excluidos o menos favorecidos por los cambios continuos. Conocedores de las necesidades del mercado laboral, son el vínculo de encuentro entre educación y trabajo, y son los llamados a generar una cultura de formación en el ámbito de las diversas unidades productivas que propicie el desarrollo sostenible, promoviendo la empleabilidad.

El enfoque de fines del siglo XX apunta al desarrollo integral comprendiendo el desarrollo económico, financiero y el social dentro de un nuevo marco: el diálogo social. Serán por tanto, objetivos de la política pública promover el empleo y el crecimiento del ingreso, ofrecer oportunidades en el mercado laboral, promover la seguridad económica y social, así como un trabajo saludable, significativo y de alta calidad. Urge enfrentar el nuevo reto tecnológico y las nuevas formas de trabajo, garantizando el cumplimiento de las leyes y el derecho de los trabajadores, considerando el proceso de flexibilización de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú (MTPS), dentro de las funciones previstas en su Ley Orgánica, es consciente de llevar adelante esta labor, por lo que continuará promoviendo las políticas activas de empleo, reforzando la línea de formación profesional institucional y planteando los lineamientos del sistema nacional de formación y certificación basada en competencias. De este modo, busca cumplir con su función de articulación de los diversos intereses y propuestas de los grupos sociales y productivos, promoviendo consensos nacionales en torno a horizontes estratégicos de la política de formación de los recursos humanos, a la vez que define estrategias de desarrollo basadas en el incremento de la productividad, la mejora de la competitividad y la calidad, así como asegurando la equidad social.

2. UNIDADES DE ANÁLISIS.

2.1. MARCO INSTITUCIONAL Y LEGAL

La importancia otorgada al desarrollo de Recursos Humanos y el reconocimiento de su necesaria presencia en la formulación de políticas activas de empleo, ha devenido en que la Formación Profesional sea objeto de regulación a través de instrumentos normativos internacionales y de la legislación interna de determinados ordenamientos jurídicos, siendo normada, en algunos casos, desde la propia Constitución Política del Estado.

El objeto del presente apartado es realizar una presentación de la manera como ha sido abordada la Formación Profesional a partir de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las normas específicas de determinados países y la legislación nacional. Se pretende, en primer lugar, rescatar cuales son las orientaciones y aspectos que, a partir de las normas internacionales, ha tomado la Formación Profesional y en que medida pueden ser consideradas en nuestro ordenamiento.

En segundo término, enfocando el caso peruano y considerando la estrecha relación entre los sistemas de educación y de formación profesional a partir de la legislación vigente, se realiza una revisión de ambos sistemas, incidiendo en

las zonas de confluencia y ámbitos de competencia específica de los sectores Educación y Trabajo, procurando determinar elementos que coadyuven a establecer una correcta articulación de ambos sectores y un marco adecuado para el desarrollo de un Sistema Nacional de Formación Profesional.

2.1.1. La Formación Profesional en la Legislación Internacional

Diversos instrumentos normativos internacionales han desarrollado el tema de la formación profesional. En la medida que estos han sido objeto de ratificación por los países, se han incorporado a su ordenamiento interno como normas de obligatorio cumplimiento en un determinado nivel jerárquico normativo.

2.1.1.1. Tratados y Recomendaciones Internacionales

La OIT, considerando la estrecha relación entre las materias de trabajo y formación para el empleo, desde 1939, en su trigésima novena reunión, ha abordado el tema de la Formación Profesional, a través de la Recomendación N° 57. Con posterioridad a este instrumento ha aprobado la recomendación N° 60 (1939) sobre Aprendizaje, la Recomendación N° 88 sobre la formación profesional del adulto (1950) y la Recomendación N° 117 sobre formación profesional (1962). Estas normas han sido sustituidas por el Convenio N° 142 (1975), Convenio sobre el desarrollo de los Recursos Humanos y la Recomendación N° 150 (1975) sobre la orientación y formación profesional, instrumento complementario al anterior.

El primer concepto de la Formación Profesional enunciado por la OIT en un documento de la naturaleza mencionada se encuentra en la anteriormente señalada Recomendación N°57, la que la define como **“todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione dicha formación en la escuela o en el lugar de trabajo”**. Este concepto lleva al esclarecimiento de los

términos de la enseñanza técnica y profesional que se refieren a la instrucción teórica y práctica que proporcionan los centros educativos a los efectos de la Formación Profesional y de aprendizaje, entendidos como todo sistema en el cual el empleador y el trabajador lleguen a un contrato que implique la formación de un oficio dentro de un período determinado.

Desarrolla también esta Recomendación diversas modalidades de Formación Profesional: 1) preparación preprofesional, 2) enseñanza técnica y profesional y 3) formación antes de entrar al empleo y durante el empleo.

La Recomendación N° 117, por su parte, propuso el desarrollo progresivo de un sistema de educación, formación profesional y aprendizaje, que permita una preparación eficaz de menores para un empleo útil y la enseñanza de nuevas técnicas a la fuerza laboral en coordinación con empleadores y trabajadores.

La mencionada Recomendación amplía también el concepto de Formación Profesional incorporando a la definición todas las modalidades, tiempos, destinatarios, sectores (a excepción de pesca y agricultura) y niveles posibles (a excepción de los de dirección).

Abordando instrumentos vigentes, debe repararse que El Convenio N° 142 señala que corresponde a los Estados miembros “adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la formación y orientación profesionales”. El ámbito de aplicación del Convenio comprende a todas las personas en condiciones de igualdad y los sectores y ramas de la actividad económica, así como todos los niveles de calificación y responsabilidad.

Se prescribe que las políticas y programas de orientación profesional de los Estados miembros deben implementarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores y otros organismos interesados

De acuerdo a Garmendia¹, el **Convenio N° 142** consagra siete principios sobre los cuales debe estructurarse la formación profesional, estos son: **principio de adecuación a la realidad** (por el cual todo sistema de desarrollo de recursos humanos debe planificarse y aplicarse atendiendo a la coyuntura real a la que va dirigido), **principio de integralidad** (mediante el que se concibe un plan integral de adopción de políticas y programas coordinados, considerando la racionalización de recursos y evitando la yuxtaposición de competencias), **principio de antropocentrismo** (por el cual debe considerarse a la persona humana y su crecimiento integral como centro fundamental de todo sistema formativo), **principio de instrumentalidad** (el cual informa que los sistemas de formación deben constituirse en instrumentos eficaces para brindar a la persona la posibilidad de acceder y mantener un empleo así como facilitar su inserción al mercado de trabajo), **principio de universalización gradual** (este principio consagra que la orientación y formación profesional deben tender a expandirse gradualmente al mayor número de personas que resulte posible), **principio de igualdad** (en virtud a este principio las políticas y programas de orientación y formación profesional deben dirigirse a todas las personas en condiciones de igualdad y sin discriminación de ningún tipo, y finalmente el **principio de participación** (por el cual se procura la participación de los actores sociales - organizaciones de empleadores, trabajadores y otros organismos interesados en los procesos de desarrollo de recursos humanos y en los beneficios que de los mismos se derivan).

La **Recomendación N° 150** propone definiciones de los términos orientación y formación profesional y sugiere que se adopten políticas y programas completos y coordinados en estos campos, involucrando no sólo al estado sino también a las empresas a través de la responsabilidad de formar a sus trabajadores y de establecer coordinaciones con los representantes de los mismos para tal fin. La formación y desarrollo de recursos humanos ha dejado de ser una función delegada y adoptada por el estado. Tanto empresarios

¹ Garmendia Arigón, Mario (2000). Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios

como trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, se interesan crecientemente por el tema de la formación laboral, proponiendo iniciativas al estado y a las instituciones de formación, creando sus propias estructuras formativas y comprometiéndose en el diseño y ejecución de políticas acerca de la materia.² Los objetivos de esta recomendación se centran en asegurar un empleo productivo que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales; facilitar la movilidad profesional; alentar la creatividad para mejorar la eficacia en el trabajo; proteger contra el desempleo o la pérdida de ingresos por la falta de calificaciones y el subempleo; prevenir contra riesgos y excesos; permitir la realización personal por la satisfacción en el trabajo y promover la inclusión de todos los grupos sociales en el desarrollo del país.

Sin embargo, como la propia OIT lo reconoce³, el Convenio N° 142 y la Recomendación N° 150 reflejan condiciones económicas y sociales propias de un período en el cual muchos países aplicaban políticas económicas y sociales planificadas, la tecnología de la información apenas se estaba iniciando, la organización de las empresas se basaba en principios tayloristas y la mano de obra contaba con empleos y salarios seguros. Situación bastante diferente a la realidad actual.

Considerando que los nuevos tiempos han superado lo previsto en estos dos instrumentos, el objeto de la octogésima octava Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo el año 2000, fue el desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo, considerando los siguientes extremos:

- El nuevo contexto de desarrollo de los recursos humanos y de la formación para el empleo y la nueva demanda de capacitación y competencias, en una economía cada vez más integrada y en una sociedad del conocimiento;

de la OIT. Montevideo: CINTERFOR-OIT, pp.17- 25

² Mertens, Leonard (1996). Competencia Laboral, surgimiento y modelos. Montevideo: CINTERFOR-OIT, p.39.

- La justificación del desarrollo de los recursos humanos y de la formación para aumentar la competitividad, la empleabilidad, y la equidad en el empleo;
- La cuestión específica del empleo y la formación de los jóvenes; y
- El desarrollo de los recursos humanos y la formación para el empleo como un desafío para el mundo actual: nuevas políticas, marcos institucionales y cometidos para los actores de la formación.

En función a los temas abordados en la indicada Conferencia Internacional se evalúa la elaboración de una nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, que responda a los requerimientos del nuevo orden económico mundial⁴.

Otros instrumentos aprobados por la OIT también se ocupan, directa o indirectamente, del tema de la Formación Profesional. Estos son: Recomendación N° 99 (1955) sobre la adaptación y readaptación de profesionales inválidos, Recomendación N° 111 (1958) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio N° 111 (1958) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio N° 122 (1964) relativo a la política de empleo, Convenio N° 138 (1973) sobre la edad mínima de admisión al empleo, Recomendación N° 148 (1974) sobre la licencia pagada de estudios, Convenio N° 140 (1974) relativo a la licencia pagada de estudios, y Convenio N° 159 (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).

Por otro lado, la **UNESCO** en **1974** también planteó una Recomendación concerniente a la educación técnica y ocupacional. En esta recomendación se concibe a la educación técnica y ocupacional como un proceso educativo que

³ OIT (2000). La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Ginebra: OIT, pp. 3.

⁴ Ibidem, pp. 3 y 4

involucra, además de la educación general, a los estudios de tecnologías y ciencias afines y, a la adquisición de destrezas prácticas, actitudes, conocimientos y entendimientos relacionados con ocupaciones en varios sectores de la economía y vida social. En un sentido más amplio, la educación técnica y ocupacional es entendida como una parte integral de la educación general, como un medio de preparación para un campo ocupacional y como un aspecto de educación continua, enmarcado en un sistema que se adapta y responde a las necesidades y metas de cada sociedad, contribuyendo así al desarrollo social, cultural, económico y democrático.

En esta misma recomendación se plantea que la educación técnica y ocupacional debe cumplir tres grandes funciones: 1) ampliar los horizontes hacia el mundo del trabajo y de tecnología y sus productos, a través de la exploración de materiales, herramientas, técnicas y procesos de producción, distribución y administración en general, y, mediante un proceso de enseñanza basado en la experiencia práctica; 2) orientar los intereses y habilidades hacia la educación técnica como una preparación en el campo ocupacional o hacia el entrenamiento fuera del sistema educativo formal; 3) promover en aquellos que abandonaron el sistema educativo formal, una actitud y forma de pensar que los lleve a la búsqueda del desarrollo de sus aptitudes y potenciales, facilitar las opciones de ocupaciones que permitan el acceso al trabajo y, permitir que continúen su entrenamiento y educación personal.

Asimismo, la recomendación de la UNESCO hace referencia a la necesidad de establecer un sistema de equivalencias que permita el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas a través de la formación u otros medios. En este sentido, es importante el establecimiento de ciertos criterios y estándares, sujetos a revisión y evaluación periódica, que aseguren la calidad tanto de la educación formal como no formal. Dentro de estos criterios es relevante considerar todas las formas de reconocimiento de los logros y cualificaciones consecuentes en el educando, las cualificaciones de los formadores, la

proporción maestro/alumno, la calidad de la currícula y materiales de enseñanza, las precauciones de seguridad en los ambientes educativos y las facilidades físicas y de infraestructura.

2.1.1.2. Legislación Internacional comparada y Acuerdos de Integración en Materia Formativa

El presente apartado comprende tres partes. La primera referida a la regulación de la Formación Profesional a partir de documentos marco de la Unión Europea, e instrumentos normativos de determinados países que la conforman; la segunda parte desarrolla el tema del desarrollo de los recursos humanos en los acuerdos de integración en la región. Finalmente, se aborda una materia más específica: la formación de jóvenes en la legislación de determinados países. El análisis se realiza comparativamente teniendo presente la Formación Laboral Juvenil como modalidad formativa prevista en la legislación peruana.

2.1.1.2.1. Instrumentos normativos en la Unión Europea

La Unión Europea (UE) presenta un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad, centrándose en la tutela de los denominados derechos sociales como el trabajo y la salud, orientando sus recursos a los sectores de la población que no son considerados productivos. En este contexto, su política formativa se encuentra sustentada en una política social implementada por los gobiernos a partir de los acuerdos sociales.

Las estrategias y políticas de la Formación Profesional se han diseñado en función a los acuerdos arribados en distintos Consejos Europeos, los que han derivado en instrumentos a partir de los cuales se implementan las políticas de empleo y formación profesional. Los principales acuerdos y tratados que abordan la materia son los que a continuación se indican:

El **Consejo Europeo de Essen** (1994) aprueba el Primer Plan de Acción para responder al desafío del empleo⁵, identificando cinco campos de acción prioritarios:

1. La mejora de las perspectivas de empleo para el fomento de las inversiones en formación profesional;
2. La mayor intensidad en el crecimiento del empleo;
3. La disminución de los costos salariales indirectos;
4. Una mayor eficacia en la política del mercado laboral; y
5. El refuerzo de las medidas dirigidas a los grupos particularmente afectados por el desempleo.

El **Tratado de Amsterdam** (1997) fija los grandes principios de las políticas nacionales de los Estados miembros. En este Tratado se considera:

1. La promoción del empleo como un tema de interés común y de coordinación de los Estados miembros.
2. La necesidad que las políticas de acción comunitaria deben orientarse al logro de un elevado nivel de empleo.
3. Un proceso anual de supervisión multilateral a efectos de promover la convergencia de las políticas de empleo en la Unión Europea.
4. La supervisión multilateral basada en indicadores de empleo comunes que permitan formular recomendaciones dirigidas individualmente a los Estados miembros.
5. La existencia de una base jurídica para promover medidas de fomento del empleo y analizar, investigar e intercambiar modelos de las prácticas y políticas de empleo.
6. La creación de un órgano permanente que deberá ser parte activa del proceso institucional y a la vez constituir un foro de debate a nivel europeo de los grandes temas del empleo.

⁵ El empleo constituye un tema fundamental para los Estados miembros debido a que el promedio de desempleo en la Unión Europea actualmente alcanza un nivel del 10%

El **Consejo Europeo de Luxemburgo** (1997) considera cuatro pilares fundamentales:

1. Empleabilidad, que garantice que cada uno adquiera las competencias adecuadas para encontrar empleo en un contexto de cambio.
2. Espíritu empresarial, que dinamice la creación y conducción de las nuevas empresas y facilite la contratación de mano de obra.
3. Adaptabilidad, que permita desarrollar las nuevas formas de trabajo considerando la seguridad y flexibilidad.
4. La igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el acceso al empleo.

Instrumentos Financieros.- La Unión Europea cuenta con Fondos Estructurales y Fondos de Cohesión concebidos para reducir la divergencia entre los niveles de desarrollo de las distintas regiones y países miembros.

Entre los instrumentos financieros existentes interesa resaltar el **Fondo Social Europeo**, el cual tiene por objetivo el financiamiento de programas destinados a desarrollar aptitudes y potencialidades de las personas para el trabajo, especialmente en aquellas que tienen mayores dificultades para encontrar y mantenerse en el empleo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad de la mano de obra.

El Fondo Social financia programas operativos que se desarrollan cada seis años. La asignación de un presupuesto a cada región se realiza en función a planes de desarrollo de la UE, prioridades de los Estados y programas operativos para el desarrollo local.

Para el período 2000 – 2006, la inversión del fondo en el desarrollo de recursos humanos ascenderá a **195 mil millones de euros**. Las áreas en las que se centrará son las siguientes:

- Desarrollo de políticas activas del mercado de trabajo para combatir el desempleo, prevenir el paro de larga duración para hombres y mujeres, facilitar la reinserción del mercado de trabajo y apoyar la inserción profesional de los jóvenes.
- Promoción de la inclusión social y la igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo.
- Desarrollo de Sistemas Educativos y de Formación dirigidos a la formación continua.
- Fortalecimiento de sistemas orientados a la promoción de una mano de obra competente, cualificada y adaptable.
- Mejora de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Considerando el contenido de los acuerdos reseñados, los países miembros de la UE han desarrollado, en distintos niveles, políticas, sistemas y experiencias de formación profesional, que a continuación se presentan en el caso de cuatro Estados: Alemania, España, Francia e Italia.

a) Alemania

Alemania ha desarrollado el Sistema Dual de Formación Profesional, que se traduce en que la capacitación del joven que escoge determinada ocupación se realizará en una empresa, y además asistirá a recibir clases en un centro de formación profesional. La particularidad de este sistema de formación es que la formación se encuentra a cargo de dos entes: la empresa y el centro de formación. La formación ofrecida en cada uno de estos centros se encuentra sujeta a disposiciones legales diferentes. La formación ofrecida en las empresas se rige por las **leyes federales** y la que es impartida en los centros de formación se regula por los **Estados Federados**.

Los instrumentos normativos que han permitido el desarrollo del Sistema Dual alemán son los que a continuación se indican:

- La Ley Federal de Formación Profesional de 1969, que regula las condiciones jurídicas básicas para la formación profesional ofrecida en las empresas y en las entidades similares (centros supraempresariales).
- La Ley de Promoción de la Formación Profesional de 1981 que regula la planificación y confección de estadísticas relacionadas a la Formación Profesional y determina las funciones del Instituto Federal de Formación Profesional.
- La Ley Federal de Protección Laboral de Menores que establece prescripciones de protección a los aprendices menores de edad.
- El Reglamento de Oficios Artesanales referido al ámbito artesanal.

La Ley de Formación Profesional regula que el contrato de aprendizaje debe ser celebrado por escrito entre la empresa y el aprendiz, señalando como contenido mínimo del contrato:

- El tipo y meta de la formación profesional, así como su estructuración sustantiva y cronológica.
- El inicio y duración de la formación profesional.
- Medidas de Formación Profesional fuera del lugar habitual de la misma.
- Duración de la jornada de trabajo regular diaria.
- Duración del tiempo de prueba.
- Forma de pago y cuantía de la remuneración.
- Duración de las vacaciones
- Condiciones de resolución del contrato de Aprendizaje

Estos contratos son controlados por “la entidad responsable” (las empresas que imparten formación) y son inscritos en el registro de contratos de

aprendizaje. La inscripción es un requisito necesario para que el aprendiz pueda rendir los exámenes finales.

De acuerdo a la Ley Federal de Formación Profesional la remuneración del aprendiz deberá ser adecuada e incrementarse en función de la edad y del progreso de los estudios como mínimo una vez al año. Las remuneraciones concretas son objeto de negociaciones colectivas.

La duración del aprendizaje se extiende entre dos y tres años y medio, encontrándose establecida la duración para cada profesión en el Reglamento de Formación Profesional.

Las profesiones en las que se ofrece formación en el sistema dual se determinan en función a los requerimientos del mundo productivo y mediante la colaboración entre la Federación, los Estados Federados y los agentes sociales.

Los Reglamentos garantizan la uniformidad y equidad de la formación profesional en las empresas a pesar de las diferencias existentes entre ellas. Los contenidos de la formación y el nivel de las exigencias son determinados en calidad de requisitos mínimos en los respectivos reglamentos de formación. Estos reglamentos son expedidos por el ministro responsable, por lo general el Ministro Federal de Economía, quien los promulga con la aprobación del Ministro Federal de Educación, Ciencia, Investigación y Tecnología. Estos decretos son de carácter vinculante para la formación ofrecida en las empresas. El contenido de los reglamentos es el siguiente:

- Denominación de la empresa sujeta a formación profesional
- Duración de la formación
- Las habilidades y los conocimientos profesionales que deben adquirirse y son definidos en los perfiles profesionales

-Plan general básico de formación profesional

-Nivel exigido en los exámenes

Las modificaciones a los reglamentos son propuestas por los agentes sociales (asociaciones de empresarios, sindicatos, el ministerio correspondiente y el Instituto Federal de Formación Profesional) y la redacción de sus contenidos corresponde realizarla al Instituto Federal de Formación Profesional.

Los Reglamentos contienen un plan general de formación en el que se detallan las secuencias y los plazos en que los aprendices deben adquirir las habilidades y conocimientos mínimos requeridos. La definición de los contenidos de formación es realizada en términos flexibles y neutrales a fin que se pueda adaptar el contenido de la formación al tipo de producción de las empresas y a los cambios tecnológicos y estructurales.

De acuerdo a las normas que regulan la formación dual, no todas las empresas pueden impartirla, sino solamente aquellas que cumplan determinadas condiciones como disponer de instructores apropiados en términos técnicos y pedagógicos en concordancia a los criterios establecidos por el Estado; y contar con la infraestructura propia u ofrecida a través de centros supraempresariales que les permitan cumplir con lo establecido por los reglamentos estatales de formación profesional. De la misma manera para que una persona actúe como instructor en el sistema requiere cumplir determinadas exigencias de tipo profesional y pedagógico.

Es decir, a pesar que el sistema dual es principalmente responsabilidad de las empresas, el Estado interviene a efectos de velar por el cumplimiento de estándares mínimos que permitan garantizar la calidad de la formación impartida. Como puede apreciarse, niveles de diálogo y estabilidad social bastante desarrollados constituyen fundamentos para el sistema.

Finalmente en relación al financiamiento, no existe norma alguna que establezca la obligatoriedad de las empresas de ofrecer puestos de aprendizaje, sin embargo los costos generados por la formación son cubiertos mayormente por las propias empresas. En 1995 el importe de inversión había ascendido a 30 millones de marcos alemanes, lo que representa el 3% del total de sueldos y salarios pagados en la economía nacional. Sin embargo, estos gastos son deducibles de impuestos, por lo que el Estado termina asumiendo indirectamente parte de los costos.

b) España

La Formación Profesional ha sido recogida como un derecho constitucional en el ordenamiento jurídico español. Así, el artículo 40º de su Constitución Política prescribe como obligación de la administración pública garantizar la formación y readaptación profesionales. A partir de esta norma de carácter programático la legislación va a desarrollar ampliamente esta materia.

El **Estatuto de los Trabajadores**, norma que contiene la regulación de las relaciones laborales, consagra la formación profesional en el trabajo, como un derecho derivado del contrato de trabajo. Asimismo, establece que el trabajador es titular del derecho de disfrutar los permisos necesarios para concurrir a exámenes y elegir su turno de trabajo cuando curse regularmente estudios para la obtención de un título académico profesional. Constituye también un derecho del trabajador, la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Sin embargo, la Formación Profesional recibe atención no sólo a partir de textos legales, sino fundamentalmente a partir de Acuerdos Sociales. Es por ello que es el **Acuerdo Económico y Social de 1984** el que da origen al **Consejo General de la Formación Profesional**, (creado por la Ley 1/1986

del 07 de enero). Este ente se constituye como un órgano consultivo de participación institucional y de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional, teniendo naturaleza tripartita y encontrándose integrado por trece representantes de organizaciones empresariales, trece representantes sindicales y trece representantes de la administración pública.

Mediante el **Real Decreto 631/1993**, del 3 de mayo se regula el **Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional**, el cual comprende el conjunto de acciones de formación profesional dirigidas a trabajadores desempleados, para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarlos laboralmente, en tanto carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente.

De acuerdo a este Plan, el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debía realizar una planificación trienal de las acciones a desarrollar estableciendo una distribución a nivel estatal y de Comunidad Autónoma. La programación de los cursos se debería realizar anualmente a través del Instituto Nacional de Empleo o de las Comunidades Autónomas con esa competencia y de acuerdo a las necesidades de formación de las diferentes regiones y sectores productivos.

Las necesidades de formación serían determinadas por el Observatorio Permanente de las Ocupaciones del Instituto Nacional de Empleo (INEM), el cual cuenta con información de los mercados locales y sectoriales de empleo, teniendo en cuenta la información existente en la red nacional de Oficinas de Empleo y la derivada de los estudios sectoriales u otros estudios de prospección.

El Plan Nacional establece que los cursos de formación profesional pueden tener carácter presencial o a distancia y deben incluir una parte práctica en

aulas - taller o en empresas con las que se hayan celebrado convenios de colaboración. Las prácticas en las empresas no implican la existencia de una relación de trabajo entre los alumnos y éstas. Las personas participantes en las indicadas acciones formativas gozarán de la gratuidad de la formación y podrán tener derecho a ayudas de transporte, manutención y alojamiento, así como becas en el caso de desempleados discapacitados.

Para la realización de las prácticas en las empresas es necesaria la celebración de un convenio entre la Administración Laboral competente y la empresa u organización empresarial correspondiente. Las empresas reciben una compensación económica por prácticas profesionales en las que se incluye el costo de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo.

La gestión de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional le corresponde al INEM o a las Comunidades Autónomas, pudiendo brindar su apoyo en dichas acciones los centro colaboradores, para impartir aquellas especialidades formativas homologadas, así como las organizaciones empresariales o sindicales, los organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal, y las organizaciones representativas de la economía social.

Un **Centro Colaborador** es un Centro de Formación cuya capacidad para impartir Formación Profesional Ocupacional es reconocida por el INEM o por las Comunidades Autónomas que tengan competencia, con indicación expresa de las modalidades formativas homologadas, y al que se compensará los costos de desarrollo de los cursos mediante subvenciones. Pueden ser Centros Colaboradores, los centros públicos o privados de Formación Profesional, así como las empresas, instituciones, organizaciones

o asociaciones empresariales y sindicales que puedan impartir cursos de Formación Profesional en las especialidades homologadas.

Mediante la **Orden de 13 de abril de 1994** se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993 que aprobó el **Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional**. Este Plan desarrolla tres temas:

1. La autorización de Centros Colaboradores, la homologación de especialidades formativas y la programación y selección de alumnos;
2. Las bases reguladoras de las distintas modalidades de subvenciones y compensaciones económicas que se otorgan;
3. Las obligaciones de los beneficiarios y las normas relativas al control de las subvenciones dentro del ámbito del INEM.

En diciembre de 1996 se firma el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, alcanzado por el Gobierno con los Agentes Sociales.

Los logros del proceso abierto en torno al primer Programa Nacional de Formación Profesional han desembocado en un Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (NPNFP) aprobado por acuerdo del Consejo de Ministro del 13 de marzo de 1998, para el período 1998 –2002. Este nuevo programa es fruto del diálogo social y de un Consejo General de Formación Profesional (CGFP) con una nueva configuración establecida por la Ley 19/1997 de 7 de junio, en el que se contempla la participación de los gobiernos de todas las Comunidades Autónomas.

c) Francia

Francia con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial establece planes de desarrollo. Así se constituye la Organización de Formación para adultos y jóvenes (AFPA), que es el primer ente de esta naturaleza en Europa y conjuntamente con similares organizaciones alemanas y británicas van a

tener influencia en las primeras Instituciones de Formación Profesional en América Latina como el SENAI, SENAC y SENA.

En 1970 se firma el **Acuerdo Interprofesional en materia de Formación Profesional** a raíz de presiones sociales. Este acuerdo recoge el concepto de Educación Permanente. Como producto del acuerdo se va a expedir la **Ley Fundamental del Sistema de Formación Profesional** del 16 de Julio de 1971, norma que mantiene su vigencia a la fecha.

La Formación Profesional es competencia del Ministerio de Trabajo quien incide en el desarrollo de la formación continua como concepto fundamental en toda política de Formación Profesional europea.

La estructura del Sistema de Formación va a contar con un Consejo de Concertación Social de naturaleza tripartita. La influencia de este ente en los órganos de decisión es muy marcada y va a hacer posible que muchas iniciativas se transformen en Ley. Por ello se dice que una característica del sistema es la cogestión, por la marcada presencia de los actores sociales, que incluso se traduce en la existencia de instancias de consulta para la formación inicial.

El Sistema cuenta también con Centros de Formación que tienen la naturaleza de Órganos de Coordinación, determinando la cogestión del sistema por la marcada participación de los agentes sociales.

La formación profesional es entendida como un medio para aumentar la productividad de las empresas, mejorar la promoción social y reducir la exclusión social.

A las empresas les corresponde realizar planes anuales de formación, y existe la aceptación por parte de ellas de concebir la formación como una

inversión, y no como un gasto. Las grandes empresas cuentan con un servicio de formación, que es visto como un instrumento de política de desarrollo de recursos humanos.

El Sistema ha desarrollado la formación por competencias aunque no con el desarrollo de Gran Bretaña. Diferenciando entre competencias gerenciales y competencias técnicas. Las primeras pueden ser relacionales (conducir equipos) y estratégicas (resolución de problemas). Las competencias técnicas o de realización, son las concebidas para personas que no tienen responsabilidades sobre otras personas.

Las reservas para la formación en Francia ascienden a 20 mil millones de dólares y el financiamiento viene en un 40% del Estado, 40% de las empresas, 9% de las regiones, 9% de los seguros de desempleo y 2% de las familias y personas.

d) Italia

El artículo 33° de la Constitución Italiana establece que las “Entidades y particulares tienen el derecho de instituir escuelas e institutos de educación, sin costos a cargo del Estado”. Este artículo ha generado un debate político en función al rol que le corresponde asumir al Estado en la materia.

El Sistema Educativo Público Italiano demanda 50 mil millones de dólares como costo total por año (comprende el desarrollo educativo desde la primaria hasta la secundaria). El número de alumnos en toda la educación es de 8,8 millones y el costo promedio por alumno al año asciende a \$ 5,700 dólares.

Los costos en las escuelas particulares son más bajos a los presentados en el párrafo anterior.

El Sistema escolar es bastante rígido, el curriculum en las escuelas y los exámenes que se aplican responden a lo determinado por el Gobierno.

El Sistema de Formación Profesional en Italia es bastante libre se apoya en:

- Institutos Profesionales o Tecnológicos que ofrecen cursos de corta duración
- Instituciones de Formación Técnica Superior
- Cursos de Formación Regional
- Formación desde el Sector Privado. Aquí los requisitos son bastante genéricos. Anualmente se publican las necesidades de cada región y en función a ello se determina en qué capacitar.
- Formación en la Empresa. En este ámbito, el caso de la empresa ISVOR, integrante del grupo FIAT, es revelador de la importancia asignada a la Formación Profesional por parte de las empresas y la inversión asignada a su desarrollo.

ISVOR - FIAT - Instituto de Desarrollo Institucional - dirige sus actividades formativas a los propios trabajadores del grupo FIAT, así como vende sus servicios a otras empresas. Los ámbitos en los que brinda formación se han diversificado ampliamente comprendiendo el sector público, industrial y el turismo.

La facturación de ISVOR FIAT en 1999 ascendió aproximadamente a 50 millones de dólares. El número del personal docente de la empresa comprende actualmente a 260 profesores a tiempo completo y 1,000 consultores.

El número de docentes y consultores de la empresa, permite que el 80% de sus cursos se diseñen de acuerdo a los requerimientos de los clientes y un 78% de los cursos de formación se impartan fuera del Centro de Entrenamiento ubicado en Turín, habiendo desarrollado actividades formativas en países Latinoamericanos como Argentina, Brasil y Honduras.

La empresa ha desarrollado estándares de referencia, en los cuales se considera la participación de los proveedores de los clientes de los cursos. En función a estos estándares realiza el proceso de evaluación de la formación impartida. Para ello se han considerado 4 niveles:

1. Respuesta del participante de los cursos a los cuestionarios propuestos. El cuestionario se elabora en función del estándar establecido para todos los clientes de ISVOR.
2. Tests de aprendizaje para cada curso, de acuerdo a un estándar individual y otro de grupo.
3. Se propende también a una evaluación de la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo. Esta evaluación no se realiza apenas concluido el curso de formación, sino luego de algún período, dependiendo de la actividad en la que se impartió. Actualmente, la evaluación de la transferencia del aprendizaje se realiza solamente en un 5% de los cursos impartidos.
4. El último nivel de muy difícil evaluación es el impacto de la formación sobre los resultados operativos de la empresa. Los criterios para la medición de este nivel de evaluación se encuentran en etapa de desarrollo.

Síntesis de los instrumentos revisados de la Unión Europea

La revisión de los instrumentos normativos que regulan la formación profesional en la Unión Europea, así como algunas características de sus modelos permiten realizar algunas observaciones:

1. **El Empleo.** La atención que recibe el tema del empleo y los asuntos relacionados a su promoción y la mejora de sus niveles cuantitativos y cualitativos es fundamental y se traduce en políticas y estrategias comunitarias, a partir de las cuales se desarrollan acciones que tienen un importante financiamiento nacional y comunitario.
2. **Actores Sociales.** El modelo de Formación Profesional de los países que conforman la Unión Europea es impulsado por los actores

sociales, los que se encuentran fuertemente involucrados en la ejecución y evaluación de las políticas formativas. La cogestión implica la marcada presencia del sector productivo y de las organizaciones sindicales, quienes conforman con la Administración Pública Consejos de Formación Profesional, como producto de los niveles de Diálogo Social desarrollados.

3. **Estrategias y Políticas comunes.** El marco general para el desarrollo de los modelos de formación profesional se encuentra dado no por instrumentos de ámbito nacional, sino de vigencia en toda la Unión Europea como son los Tratados y Acuerdos que señalan los pilares fundamentales y las líneas de acción en materia de Empleo y Formación Profesional. Ello es así, como resultado del proceso de integración llevado a cabo.
4. **Instrumentos Financieros.** El desarrollo de los sistemas educativos y de formación profesional alcanzados han requerido elevados niveles de inversión provenientes de fondos comunitarios y de recursos de los propios estados miembros. La inversión, comparativamente a los importes que se asigna en Latinoamérica para tales conceptos, es significativa y reveladora de la prioridad otorgada a la formación.
5. **Grupos especiales.** Los sistemas de formación en la Unión Europea conciben brindar atención prioritaria a determinados sectores no estructurados o de difícil inserción laboral, siendo el grupo de mujeres uno en favor del cual se han contemplado más medidas en atención a los principios de igualdad de género y no discriminación.
6. **Vinculación entre los Sistemas de Educación y Formación Profesional.** Puede apreciarse en los países de la Unión Europea una relación cercana entre el sistema educativo formal y el dirigido a impartir formación para el trabajo, debido a que la capacitación

ocupacional requiere un sólido respaldo de un sistema educativo que forme en competencias genéricas y principalmente enseñe a “aprender a aprender”.

7. **Supervisión de los servicios de formación.** A diferencia de los modelos en donde se deja al mercado la regulación de la calidad de los servicios de formación, en los países que conforman la Unión Europea, existe un marco regulatorio de supervisión y protección a los usuarios de estos servicios en relación al tipo de capacitación ofrecida por las instituciones que operan con tales fines.

Formación en las empresas. La formación continua es un concepto presente en los modelos de Formación Profesional. Esta, en muchos casos se encuentra a cargo de las empresas, varias de las cuales cuentan con centros o talleres propios o recurren a centros supraempresariales de formación para capacitar a quienes son sus trabajadores e incluso a quienes no tienen tal condición. En algunos casos, las empresas no reciben incentivos directos de parte del Estado por la formación que imparten, y sin embargo, la inversión que realizan en este rubro es bastante elevada.

2.1.1.2.2. Legislación Específica: Formación de Jóvenes

Los jóvenes constituyen en muchas latitudes un grupo que requiere atención prioritaria en el diseño de políticas y programas de empleo a fin de facilitar su inserción al mercado de trabajo. Es por ello que en determinados países se han desarrollado mecanismos que facilitan el cumplimiento de este objetivo. Así como en el Perú se cuenta con una Ley de Formación y Promoción Laboral que establece modalidades formativas de capacitación para el trabajo dirigida a jóvenes, en otros países se ha desarrollado una legislación específica que regula la formación para el empleo dirigida a este sector de la población. Se presentan a continuación las características más saltantes de la legislación

extranjera escogida, a fin de evaluar la posibilidad de emplear determinados modelos considerando nuestra realidad y entorno.

a) Francia

La legislación francesa contempla dos modalidades formativas de **formación en la empresa** dirigidas a facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Estas figuras son las que a continuación se desarrollan:

1. El Contrato de Orientación

Objeto: Es un contrato formativo celebrado entre el Estado y los jóvenes que aspiran a desarrollar una primera experiencia laboral en una empresa.

Duración: La extensión de la vigencia del contrato es de seis meses y no puede ser renovado en la misma empresa.

Este período de formación se distribuye de la siguiente manera: 52 horas durante los tres primeros meses y 104 durante los meses siguientes.

Requisitos para los jóvenes: Ser menor de 22 años. No se requiere haber concluido la educación secundaria.

Obligaciones del Empleador: El contrato es remunerado y el importe de la remuneración asciende a un porcentaje del Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), calculado en proporción a la edad. El porcentaje oscila entre el 30 y 65%.

Lugar donde se imparte la formación: La capacitación puede impartirse en la empresa si ésta tiene un centro de formación identificado y estructurado.

Financiamiento y beneficios: El financiamiento de las actividades de capacitación corresponde a las empresas. A su vez éstas gozan de la exoneración de las aportaciones patronales de la seguridad social (incluyendo los accidentes de trabajo).

Finalización del Contrato: Al término del contrato, se realiza una evaluación escrita de los resultados obtenidos del proceso y se hace entrega de estos al joven que participó de la formación.

No se generan beneficios laborales en favor de los jóvenes egresados, sin embargo la duración del contrato es tomada en cuenta para el cálculo de la antigüedad del joven en la empresa si esta opta por contratarlo como personal de la empresa.

2. El Contrato de Calificación Profesional

Objeto: Tiene la misma naturaleza que el Contrato de Orientación.

Duración: El contrato tiene una duración entre 6 y 24 meses y puede ser objeto de renovación por una vez.

Requisitos para los jóvenes: Tener una edad entre 16 y 25 años y carecer de calificación profesional o poseer una que no les permita acceder a un empleo.

Características de la Formación: La duración de la enseñanza general y la de carácter profesional debe constituir el 25% de la duración total del contrato y realizarse en un organismo de formación, que puede encontrarse ubicado en la empresa.

Obligaciones del Empleador: El importe de la remuneración a la que el joven en formación tiene derecho, se establece también en función de la edad. Esta se determina entre el 30 y 75% del SMIC.

Al término del período formativo, el empleador debe otorgar un diploma, el cual se encuentra sujeto a homologación.

Incentivos al empleador: Los incentivos que se presentan para el empleador comprenden la exoneración de las aportaciones a la seguridad social y una ayuda económica por la conclusión del contrato.

b) España

El Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 63/1997 del 26 de diciembre de 1997, contempla la figura del **Contrato de Formación**, cuyas principales características se presentan a continuación:

Objeto: Articular la actividad laboral con el proceso de aprendizaje de un oficio mediante la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

Las partes del contrato son: el joven que se obliga a recibir la formación adecuada y prestar el trabajo que afiance los conocimientos impartidos, y la empresa que se compromete a retribuir el contrato, así como proporcionar la formación laboral que permita desempeñar un puesto de trabajo calificado.

Duración: La extensión del contrato se da entre un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, existiendo la posibilidad de establecer duraciones diferentes mediante convenios colectivos. En todo caso, la duración máxima no puede exceder los tres años. En el caso de los discapacitados se puede extender hasta cuatro años.

Requisitos para los jóvenes: La legislación de la materia prescribe que los jóvenes deben ser mayores de 16 y menores de 21 años. Tratándose de discapacitados no se aplica el límite máximo de edad.

Características de la Formación: El período de enseñanza podrá concentrarse o alternarse con los de trabajo efectivo de la empresa de acuerdo a lo previsto en el contrato correspondiente. El tiempo correspondiente a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima establecida legal o convencionalmente.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el joven en formación acredite, mediante certificación de la Administración Pública correspondiente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Límite en la contratación: El número máximo de los contratos es establecido mediante convenios colectivos de ámbito sectorial o estatal.

Obligaciones de la empresa: La empresa debe proveer adecuada capacitación teórica y práctica, así como trabajo efectivo relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo, objeto del contrato. Se encuentra además obligada a otorgar una retribución no inferior al Salario Mínimo Interprofesional de acuerdo al tiempo de trabajo efectivo.

Si la empresa contratante incumple en su totalidad con su prestación en materia de formación teórica, el contrato se presumirá como uno ordinario. De la misma manera, el contrato debe ser celebrado por escrito, en caso contrario se presumirá la celebración de un contrato a tiempo indeterminado y a jornada completa.

La persona que recibe la formación se encuentra comprendido dentro de los alcances de la Protección Social respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria en caso de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, correspondiéndole también las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad y pensiones. También tiene derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

c) Uruguay

La Legislación Uruguaya mediante la Ley N° 16.783 establece los requisitos y beneficios a las empresas que incorporen jóvenes en las modalidades contractuales legalmente previstas. Estas formas contractuales son las que a continuación se presentan:

1. El Contrato de Práctica Laboral para egresados

Objeto: Que los jóvenes realicen trabajos prácticos complementarios a la titulación que posean y apliquen sus conocimientos teóricos.

Duración: No menor de tres ni superior a doce meses.

Requisitos para los jóvenes: No superar los 29 años de edad y acreditar haber egresado de universidades, centros de enseñanza técnica y otras entidades de formación.

Obligaciones del empleador: Extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el practicante, así como su asistencia, comportamiento y adaptación al trabajo.

2. Becas de Trabajo

Objeto: Posibilitar que los jóvenes de bajos ingresos se vinculen a un medio laboral y realicen una primera experiencia laboral.

Duración: El período de extensión del contrato no podrá exceder de nueve meses. Los jóvenes se beneficiaran de ellas una sola vez.

Requisitos para los jóvenes: Edad de 15 a 24 años.

Obligaciones del empleador: Extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el practicante, así como su asistencia, comportamiento y adaptación al trabajo.

3. Contrato de Aprendizaje

Objeto: Que un empleador se obligue a ocupar a una persona para enseñarle íntegramente un oficio calificado o profesión, de acuerdo con un programa establecido por un instituto de formación técnico profesional.

Intervinientes: La empresa, el aprendiz y la institución de formación técnico-profesional habilitada responsable del proceso de formación.

Duración: Debe adecuarse a los planes y programas de formación, a las exigencias de calificación a la que se aspira y los conocimientos que posee el aprendiz, no pudiendo superar en ningún caso los 24 meses. Puede pactarse en el inicio un período de prueba no superior a 90 días.

Expirada la duración máxima del contrato, el joven no puede ser contratado bajo la misma modalidad por la misma u otra empresa.

Requisitos para los jóvenes: No superar los 29 años de edad.

Obligaciones de la institución de formación y del empleador:

- De la Institución de Formación: Extender un certificado en el que conste la naturaleza, duración y finalidad de la formación obtenida que acredite la experiencia adquirida por el practicante, así como su asistencia, comportamiento y adaptación al trabajo.
- Del Empleador: Constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.

4. El Contrato de Aprendizaje Simple

Objeto: Que la empresa brinde trabajo y capacitación metódica y los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado al aprendiz.

Duración: De acuerdo al tipo de capacitación del aprendiz, la extensión del contrato se realizará entre cuatro y seis meses.

Requisitos para los jóvenes: No superar los 25 años de edad.

Obligaciones de la empresa:

- La empresa no puede emplear los servicios del aprendiz en tareas ajenas al objeto del contrato.
- El empleador nombrará un instructor que tendrá como máximo tres aprendices. Si solamente se cuenta con un instructor, este no podrá tener a su cargo a más de diez aprendices.

Beneficios de las empresas que recurran a estas figuras. Se han establecido exoneraciones sobre la base imponible generada por las modalidades contractuales establecidas. Estas exoneraciones son:

- Aportes patronales con destino al régimen pensionario
- Aportes patronales con destino al seguro social por enfermedad

Protección a los jóvenes contratados

- Si al vencimiento de los contratos, el joven continúa prestando servicios, su situación será considerada como la de un trabajador definitivo de la empresa.
- Los Contratos deben registrarse en la Inspección del Trabajo la que tiene facultades de fiscalización sobre su cumplimiento.
- La inobservancia de lo previsto por la Ley, privará a las empresas de los beneficios otorgados.
- Todas las modalidades contractuales son remuneradas. El importe de la remuneración no puede ser inferior al mínimo salarial y se incrementará en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto de trabajadores.
- Los jóvenes deben ser inscritos en los organismos de Seguridad Social y gozarán de todos los derechos y beneficios laborales y previsionales, salvo el subsidio por el seguro de desempleo.

Condiciones que deben cumplir las empresas. Para que las empresas puedan incorporar a jóvenes en alguna de las modalidades previstas y obtener los beneficios correspondientes deben:

- Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos con las aportaciones de la seguridad social.
- No haber efectuado en los sesenta días anteriores a la contratación, ni efectuar dentro del plazo de la misma despidos o envíos al seguro de desempleo al personal permanente que realice iguales o similares tareas al joven contratado.
- Que tengan por lo menos un año de actividad en el país.
- Que el porcentaje de contratados bajo alguna de las modalidades previstas en la Ley no exceda el 20% del total de trabajadores de la empresa.

d) Argentina

La Ley N° 25.013 del 22.09.98 establece las figuras del **Contrato de Aprendizaje y del Régimen de Pasantías** que seguidamente se presentan.

1. El Contrato de Aprendizaje

Objeto: Tiene una finalidad teórico-práctica, que debe ser descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato.

Duración: La duración mínima de este contrato debe ser de tres meses y la máxima de un año. Agotado el plazo máximo no podrá celebrarse un nuevo Contrato de Aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

Requisitos para los jóvenes: La edad de los jóvenes debe encontrarse entre los 15 y 28 años.

Obligaciones del Empleador:

- Al término del contrato el empleador debe entregar al aprendiz un certificado que acredite la experiencia o especialidad adquirida.
- El número total de aprendices no podrá superar el 10% de los contratados de la empresa
- Debe cursar un preaviso con 30 días de anticipación informando el término del contrato o abonar una indemnización equivalente a medio mes de sueldo.
- Si se incumplieran las obligaciones legalmente establecidas, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado.

Normas protectoras:

- La jornada de trabajo no puede ser superior a las 40 horas semanales incluidas las que corresponden a la formación teórica. Respecto a la jornada de los menores de edad, es aplicable la legislación específica de la materia.
- Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no pueden contratar a jóvenes mediante esta modalidad.

Adicionalmente a esta figura, la legislación argentina ha previsto la existencia de un Régimen de pasantías cuyo objeto es brindar a los estudiantes la práctica relacionada con su educación y formación. Los contratos de pasantía deben ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo. En esta figura el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene competencia para expedir las normas que regulen este régimen y acceder a las bases de datos que contengan los registros anteriormente indicados.

Síntesis de las experiencias comparadas en materia de formación de los jóvenes para el empleo

La revisión de la legislación extranjera nos permite extraer algunas conclusiones, las cuales se formulan considerando la regulación que en el ámbito nacional se ha brindado a la Formación Laboral Juvenil (FLJ), como modalidad formativa de capacitación para el trabajo de jóvenes.

1. Las diversas figuras formativas de capacitación para el trabajo examinadas en su mayoría tienen naturaleza laboral, es decir la de un contrato de trabajo con las consecuencias que ello implica (nacimiento de derechos para los trabajadores y obligaciones a cargo del empleador).
2. En todas las legislaciones revisadas se establece el derecho de los participantes a las prestaciones de la seguridad social, por su carácter de derecho mínimo en toda prestación subordinada de servicios.
3. Se puede apreciar también que legislativamente se han establecido beneficios e incentivos para las empresas que contratan a jóvenes bajo alguna de las modalidades formativas previstas. Estos beneficios se traducen por lo general en exoneración de las

aportaciones del empleador a la Seguridad Social, y en algunos casos en una ayuda económica a las empresas a la conclusión del contrato.

4. El período de extensión de los contratos de formación para el trabajo de jóvenes no es muy extenso, en la mayoría de los casos no supera el año y solamente en España la duración máxima puede alcanzar los tres años, sin embargo, una vez que el joven ha cumplido el plazo máximo establecido legal o convencionalmente, no puede volver a ser partícipe de estos contratos.
5. El número de contratos celebrados por empresa bajo estas modalidades especiales también se encuentra limitado. Esta limitación en la contratación no representa un porcentaje muy elevado, así por ejemplo en Uruguay el número de contratados bajo cualquiera de las diversas modalidades previstas no puede superar el 20% de los trabajadores de la empresa.
6. Debido a que en determinados casos se reconocen ciertos beneficios a las empresas que recurren a estas figuras formativas, consecuentemente la legislación interna del país correspondiente exige el cumplimiento de determinadas condiciones para poder celebrar los contratos formativos con jóvenes y consecuentemente las empresas puedan acceder a los beneficios previstos. Estas condiciones se refieren al cumplimiento de obligaciones con la seguridad social y evitar el fraude a la ley mediante conductas que pretendan la sustitución de trabajadores con un contrato de trabajo indeterminado por jóvenes en formación.
7. Al presentar las diferentes figuras, formativas naturaleza laboral, los menores de edad que prestan servicios mediante estos contratos se encuentran expresamente comprendidos en las jornadas de trabajo reducidas establecidas por la legislación común.

CUADRO N° 1
Experiencias Internacionales sobre la Legislación de los Contratos de Formación Profesional

PAIS	CONTRATO	OBJETO	CARACTERISTICAS	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA
FRANCIA	Contrato de Orientación	Contrato formativo, celebrado por el Estado y los jóvenes interesados.	Dura 6 meses y no puede ser renovado en la misma empresa Dirigido a jóvenes menores de 22 años	Remuneración entre el 30 y el 65% del salario mínimo (SMIC). Su importe se determina en proporción a la edad del joven.	Exoneración a aportaciones a la seguridad social. El periodo no genera beneficios laborales.
	Contrato de Calificación Profesional	Contrato formativo celebrado entre el Estado y los jóvenes interesados	Dura entre 6 y 24 meses y puede ser renovable por una vez Dirigido a jóvenes entre 16 y 25 años, que carezcan de capacitación suficiente para acceder a un empleo	Remuneración entre el 30 y el 75% del SMIC. Al final del periodo formativo, entregar un diploma, el cual se encuentra sujeto a homologación	Exoneración de las aportaciones a la seguridad social. Ayuda económica al concluir el contrato.
ESPAÑA	Contrato de Formación	Articular la actividad laboral con el proceso de aprendizaje de un oficio, a través de un contrato celebrado entre el joven y la empresa	Duración mínima de seis meses y máxima de dos años. Mediante Convenio Colectivos se puede ampliar hasta tres años y en el caso de los discapacitados hasta cuatro. Dirigido a jóvenes entre los 16 y 21 años. No hay límite de edad para los discapacitados Escrito (sino se presume indeterminado y a jornada completa)	Remuneración no inferior al Salario Mínimo Interprofesional Proveer capacitación teórica y práctica y trabajo efectivo. Seguridad Social y Fondos de Garantía Salarial	Exoneración a aportaciones a la seguridad social. El periodo no genera beneficios laborales. Facilidad de escoger la forma de convenio colectivo de la Empresa en función al tamaño de la planilla.

PAIS	CONTRATO	OBJETO	CARACTERISTICAS	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA
URUGUAY	Contrato de Práctica Laboral para Egresados	Realizar labores prácticas y aplicativas de los conocimientos teóricos adquiridos.	<p>Duración mínima de 3 y máxima de 12 meses</p> <p>Dirigido a jóvenes no mayores de 29 años egresados de universidades, centros de enseñanza técnicas y otras entidades.</p>	Extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el practicante	Exoneración de aportes al régimen pensionario y al seguro social por enfermedad.
	Becas de Trabajo	Que jóvenes de bajos ingresos se vinculen a un medio laboral y realicen una primera experiencia de trabajo.	<p>Duración no mayor de 9 meses, no renovable</p> <p>Dirigidos a jóvenes de 15 a 24 años</p>	Extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el practicante	Exoneración de aportes al régimen pensionario y al seguro social por enfermedad.
	Contrato de Aprendizaje	Enseñanza de un oficio calificado o profesión de acuerdo con un programa diseñado por un instituto de formación técnico profesional	<p>Duración no mayor de 24 meses con periodo de prueba no mayor de 90 días. Expirada la duración máxima del contrato, el joven no puede ser contratado bajo la misma modalidad por la misma u otra empresa.</p> <p>Dirigido a jóvenes no mayores de 29 años</p>	<p>Expedir una Constancia acerca de la práctica desarrollada en la empresa.</p> <p>Adicionalmente, la institución de formación debe otorgar una constancia que acredite la experiencia adquirida por el practicante</p>	Exoneración de aportes al régimen pensionario y al seguro social por enfermedad.
	Contrato de Aprendizaje Simple	Trabajo y Capacitación metódica para el desempeño de un oficio	<p>Duración entre 4 y 6 meses</p> <p>Dirigido a jóvenes no mayores de 25 años de edad</p>	Nombrar un instructor No emplear al aprendiz para otras labores	Exoneración de aportes al régimen pensionario y al seguro social por enfermedad.

PAIS	CONTRATO	OBJETO	CARACTERISTICAS	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	BENEFICIOS PARA LA EMPRESA
ARGENTINA	Contrato de Aprendizaje	Finalidad Teórico Práctica que debe ser descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato	<p>Duración mínima de 3 meses y máxima de 12, no renovable</p> <hr/> <p>Dirigido a jóvenes entre los 15 y 28 años</p>	<p>Certificado que acredite la experiencia adquirida</p> <p>Pre aviso de culminación del contrato o abonar indemnización.</p> <p>Jornadas de trabajo no mayores a las 40 horas semanales (incluye formación teórica)</p>	<p>Exoneración de Aportes al Régimen pensionario y al seguro social.</p> <p>El poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas al apoyo del empleador mediante su apoyo al crecimiento de la producción.</p>

2.1.1.2.3. La Formación Profesional en los Acuerdos de Integración en la Región.

a) La Formación Profesional en la Comunidad Andina⁶

La Comunidad Andina inició sus intentos de integración en la década de los setenta con el Acuerdo de Cartagena, pacto que contempló, principalmente, temas relativos al intercambio comercial. Sus metas implicaban no sólo la búsqueda de un incremento en la exportación e importación de productos proveniente de cada país involucrado, sino también la posibilidad del intercambio de sus trabajadores, velando por la seguridad, la salud y la formación de los mismos.

Tal momento histórico llevó a la reunión de los Ministros de Trabajo de los países del Grupo Andino (Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela) con el objeto de definir una política socio laboral que permitiese el desarrollo de los países andinos mediante la participación activa de sus trabajadores y empleadores en el proceso de integración. El 26 de octubre de 1973, dentro del marco del Acuerdo de Cartagena, se firma en Caracas, el **Convenio “Simón Rodríguez”**

Este convenio constituye un instrumento fundamental en la participación de los actores sociales y comprende de modo directo los aspectos de desarrollo social y laboral. El texto de este convenio, luego del Protocolo Modificador de 1976, establece como propósito la armonización de las políticas laborales de los países andinos, teniendo como objetivo la adopción de estrategias y planes de acción conducentes a mejorar las condiciones de vida y de trabajo dentro de la integración sub-regional.

⁶ El presente apartado se redacta en base al estudio de GARCIA GRANARA, Fernando (2000). La Formación Profesional en la Comunidad Andina. En: Formación Profesional en la Integración Regional. Cinterfor, Montevideo, 2000, pp. 89 -113.

Dispone la atención prioritaria a las políticas relacionadas con las normas jurídico laborales y de seguridad social, los problemas de desempleo y subempleo, la seguridad social, la formación profesional, el régimen de intercambio laboral en la sub-región, y la participación activa de los trabajadores y empleadores en los procesos de desarrollo e integración en la región.

El propio Convenio establece la necesidad de coordinar esfuerzos con los órganos correspondientes de otros convenios sociales, como son el “Convenio de la Corporación Andina de Fomento” y los Convenios “Andrés Bello” de integración educativa, científica, y cultural y el convenio “Hipólito Unánue” sobre cooperación en salud de los países del área andina.

En 1983, se produjo la paralización de la ejecución del Convenio Simón Rodríguez y el cierre de su sede en la ciudad de Quito. No obstante, mantuvo su vigencia jurídica como tratado internacional ratificado por Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. A pesar de los esfuerzos de reactivación buscando una armonización de políticas a través de las reuniones de los Ministros de Trabajo, tanto en Quito en 1989 como en La Paz en 1991, el Convenio se mantiene en receso.

Los cambios ocurridos debido a la existencia de una economía globalizada han afectado las condiciones de desempleo y subempleo, incrementándose las cifras de estos a nivel mundial. La situación ha llevado a la OIT a advertir que paralelamente a la persistencia de un fuerte desempleo y subempleo, cunde la preocupación por la exclusión social que se deriva de unas oportunidades de empleo reducidas. Este panorama es más desalentador para algunos sectores desfavorecidos de la población como son, entre otros grupos, los jóvenes, los discapacitados, las mujeres y los menos calificados.

América Latina no es ajena a la realidad descrita, sin embargo, actualmente puede afirmarse que existe un entorno propicio para el desarrollo de programas de formación profesional en los países de la región Andina. Esto se evidencia tanto en el interés como en los esfuerzos realizados por diversos países y organizaciones sobre el tema de la formación profesional.

Así, se han desarrollado interesantes experiencias en materia de formación profesional en los países de la Comunidad y se intenta arribar a un consenso en torno a lineamientos estratégicos referidos a: las condiciones de equidad relacionadas al acceso a las oportunidades de formación y capacitación; la articulación entre las políticas de formación y las políticas de desarrollo económico y productivo; y, la seguridad de la sustentabilidad política y económica, paralelamente a los esfuerzos que se realizan en el campo de la formación.

El desarrollo de las acciones dirigidas a la coordinación de las políticas de formación y capacitación laboral requiere una firme voluntad de integración que permita consolidar las políticas externas y las políticas internas en cada país como factor del desarrollo y el progreso.

b) La Formación Profesional en el MERCOSUR

En el marco del proceso de integración regional que comprende a los países que integran el MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), la Formación Profesional ha sido abordada desde inicios de 1992 dentro de los temas sociolaborales en el subgrupo de trabajo “Relaciones laborales, empleo y seguridad social”.

Así, en la segunda reunión del **Subgrupo de Trabajo N° 11** (mayo de 1992), se constituyeron ocho comisiones de trabajo. De ellas, la Comisión N° 4 se encargó

del estudio de la “recapacitación laboral” y el “reconocimiento de aptitudes profesionales”.

Las labores de esta Comisión se encaminaron a lo siguiente:

- La Elaboración de un diagnóstico regional de la oferta y demanda de formación profesional, y un análisis comparativo de las situaciones nacionales.

El objeto de esta actividad era conocer las fortalezas y debilidades de cada sistema nacional a efectos de mejorar y complementar las ofertas de formación profesional de la región, de tal manera que se evite la duplicidad de esfuerzos y se permita a los trabajadores beneficiarse de los conocimientos impartidos en los centros de capacitación de la región con independencia de su nacionalidad, así como facilitar el intercambio de información y el diseño de políticas.

- La Articulación de sus actividades con otros ámbitos del MERCOSUR, para evaluar el nivel de integración entre los distintos sectores productivos, a fin de determinar los sectores que deberían tener prioridad en el diagnóstico, así como diseñar mecanismos de coordinación de políticas económicas, sociales, y de formación profesional destinadas a la reconversión laboral de las personas desocupadas o subocupadas, para posibilitar su inserción laboral y diseñar programas que operen preventivamente.
- El diseño y desarrollo de tres proyectos: 1) reconocimiento y equivalencia de calificaciones ocupacionales en el MERCOSUR; 2) creación de un sistema de información sobre formación profesional; y, 3) desarrollo de un sistema de cooperación horizontal sobre formación profesional en el ámbito del MERCOSUR. Sin embargo, los indicados proyectos, no llegaron a ser aprobados por el Grupo Mercado Común.

A mediados de 1994, los trabajos de la Comisión N° 4 y del Subgrupo N° 11, no habían producido los resultados esperados, detectándose escasos avances en el ámbito social del MERCOSUR.

En virtud a ello, los coordinadores del Subgrupo N° 11 decidieron suspender los trabajos de las Comisiones, se redefinieron temas y prioridades con las cuales se modificó substancialmente la forma de actuación del Subgrupo y sus estrategias futuras. Se planteó, que las tareas de análisis y diagnósticos antes propuestas debían trascender el plano teórico y analítico, para convertir al Subgrupo en un instrumento operativo que nutriera de propuestas concretas a las decisiones del Grupo Mercado Común en los temas sociolaborales.

El Subgrupo de Trabajo No.10. La firma del Protocolo de Ouro Preto determinó el inicio del segundo período de transición para la consolidación del mercado común.

El Subgrupo de “Asuntos laborales, empleo y seguridad social” se mantuvo, ahora como **Sub Grupo de Trabajo N° 10**, y quedó conformado por tres Comisiones: 1)Relaciones de Trabajo; 2)Empleo, migraciones, calificación y formación profesional; 3)Salud, seguridad, inspección de trabajo y seguridad social.

La Comisión N°2 priorizó el diseño e implementación de un Observatorio del mercado de trabajo a fin de suministrar información, datos estadísticos, análisis e investigaciones con relación a las cuestiones relacionadas con las materias del empleo y el trabajo. Se enfatizó, asimismo, el tema de la certificación de las competencias laborales.

En 1999 la indicada Comisión aprobó el diseño institucional del Observatorio del mercado de trabajo y culminó la primera etapa del Plan Piloto, poniendo en funcionamiento una base de datos que consta de cuadros comparativos

estadísticos sobre indicadores macroeconómicos de empleo y mercado de trabajo de los países; estudios comparativos de su legislación laboral y diversos índices bibliográficos, estando previsto incluir un listado de instituciones de investigación sobre el empleo y cuadros comparativos de políticas de empleo y formación profesional, con enfoques de edad, género, entre otros.

Concepción de la Formación Profesional como derecho de naturaleza laboral en los países del MERCOSUR

Las reformas laborales en los países que integran el MERCOSUR revelan la existencia de una concepción de la Formación Profesional como derecho humano derivado de las relaciones laborales

Así, la **legislación argentina**, otorga naturaleza laboral al contrato de aprendizaje, en reemplazo de la concepción que concebía a esta como una figura “deslaborizada”. Por otro lado, el ordenamiento jurídico argentino promueve la incorporación de los temas de formación profesional en la negociación colectiva. En ciertos casos, la capacitación es un contenido necesario del convenio colectivo, según lo dispone la Ley Nacional de Empleo, cuando impone que “las comisiones negociadoras de convenio colectivo tendrán obligación de negociar sobre el establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de trabajadores”.

La **legislación brasileña** concibe el aprendizaje como una forma especial del contrato de trabajo subordinado, en la cual el empleador asume la obligación de pagar una contraprestación por el servicio prestado, además de someter al aprendiz a la formación metódica de la ocupación para cuyo ejercicio fue contratado. Asimismo, se impone una cuota porcentual de aprendices que los empleadores, en función al número de sus trabajadores, deben admitir en sus empresas.

En el caso de **Paraguay**, el Código del Trabajo impone al empleador la obligación de admitir en cada empresa con mas de 10 trabajadores, un aprendiz como mínimo.

Finalmente, en el caso **Uruguay**, el aprendizaje ha sido regulado como contrato de trabajo, y se opta por la contratación voluntaria de aprendices, concibiendo beneficios tributarios y una limitación en el porcentaje de aprendices contratados respecto de la nomina del personal permanente de la empresa.

Ejes Temáticos para el futuro

El desarrollo de la formación profesional dentro de la dimensión social del MERCOSUR requiere la implementación de determinadas actividades en concordancia con ciertas líneas de acción.

De acuerdo a Ferreira⁷, deben considerarse como principios rectores:

- El reconocimiento de la formación laboral como derecho humano. La Declaración sociolaboral del MERCOSUR ha recogido expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a la orientación, formación y capacitación profesional. La plena vigencia del derecho requiere que esta sea de naturaleza continua y no se limite a una etapa de la vida de la persona.
- La Formación Profesional encarada como instrumento de las políticas activas de empleo. Ello debido a que existe la aceptación general que la formación para el empleo incrementa la empleabilidad de los trabajadores, y sus beneficios no se agotan tan sólo en ellos, sino que se extienden a las empresas, la economía y la sociedad en general.

-
- Participación de los actores sociales. El diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Formación Profesional requiere la activa participación de trabajadores y empleadores, así como de otros grupos representativos de la sociedad. Siendo el tema de la Formación Profesional propicio para el diálogo social.
 - Articulación de la Formación Profesional. Se torna necesario que la articulación deba darse en los diferentes niveles educativos, entre los sectores Educación y Trabajo y los ámbitos público y privado.
 - Polivalencia y Flexibilidad de la Formación Profesional. La formación debe responder a los requerimientos de los sectores productivos y debe aportar conocimientos transferibles de un sector a otro. Su objetivo debe ser el desarrollo de la capacidad de iniciativa, adaptación, creatividad, solución de problemas, trabajo en equipo, “aprender a aprender” entre otros.
 - Descentralización y focalización. El diseño e implementación de la Formación Profesional requiere atender a las necesidades regionales y locales, y a la vez, considerar los requerimientos de determinados sectores productivos en crisis sectores no estructurados de la población de difícil inserción laboral.
 - Armonización de Teoría y Práctica. Complementar la formación teórica con una formación práctica, impartida fundamentalmente en las empresas

Adicionalmente a lo señalado anteriormente, se considera dentro de MERCOSUR el desarrollo de actividades destinadas a crear y consolidar bases de datos relacionadas al empleo y la Formación Profesional, acciones de cooperación a nivel de gobiernos, así como el reforzamiento recíproco de esfuerzos nacionales.

⁷ Ferreira, María Carmen (2000). La Formación Profesional y el MERCOSUR: ¿Qué hacer? En: Formación Profesional en

2.1.2. Sistemas de Educación y de Formación para el Empleo en el Ordenamiento Peruano

2.1.2.1. La Constitución Política y las Funciones del Estado

Nuestra Constitución Política consagra una gama de derechos entre los que se encuentran los denominados “derecho a la educación” y “derecho al trabajo”, ambos relacionados estrechamente al tema de la Formación Profesional.

De acuerdo al Texto Fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, son funciones del Estado en materia de Educación y Trabajo, las que a continuación se indican.

a) En materia de Educación

Coordinar la política educativa, formular los lineamientos generales de los planes de estudios y de como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos; así como supervisar su cumplimiento y la calidad de la educación.

b) En materia de Trabajo

La Constitución Política establece en su artículo 23° que **“el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”**. Esta norma, que consagra la protección, promoción y libertad de trabajo, no solamente regula el derecho del trabajo tradicionalmente entendido, sino que contiene también a otro no declarado de manera autónoma, pero que es recogido implícitamente y últimamente ha adquirido contenido propio en otros ordenamientos jurídicos, este es el derecho a la **formación profesional**.

El reconocimiento de la formación profesional en la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, no se agota en la mera enunciación del derecho, sino que requiere el desarrollo de acciones concretas para hacerlo realmente efectivo. Su vigencia requiere, entonces, prestaciones a cargo del Estado, pero también acciones por parte de los empleadores y de las personas titulares del derecho.

2.1.2.2. Los Tratados Internacionales en Materia de Formación Profesional Ratificados por el Perú

El Sistema peruano de fuentes del derecho coloca a los Tratados ratificados por el país dentro del nivel normativo denominado primario y con una jerarquía equiparable a la de la Ley expedida por el Parlamento, el Decreto Legislativo y el Decreto de Urgencia. Estos últimos emitidos por el Órgano Ejecutivo o Gobierno.

Como se indicó anteriormente, los Convenios de la OIT relacionados a la Formación Profesional ratificados por el Perú son los números 111, 122 y 159.

El Convenio N°111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, precisa que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen el acceso a la formación profesional y corresponde a los Estados miembros, desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades, así como asegurar la aplicación de la política nacional indicada, en las actividades de orientación y formación profesional.

El Convenio N°122, sobre la política de empleo, considera que la ejecución de una política activa dirigida a fomentar el empleo debe garantizar que los trabajadores tengan las posibilidades de adquirir la formación necesaria para acceder a un

empleo y de aplicar lo aprendido mediante la formación en el trabajo que vayan a desarrollar.

Por su parte en el Convenio N°159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, señala que corresponde a las autoridades competentes adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales a fin que las personas discapacitadas puedan lograr y conservar un empleo y ser promocionados en el mismo.

Como se ha indicado, las prescripciones de estos Tratados tienen rango normativo legal y dada su naturaleza de normas de carácter programático⁸, corresponde, a través de los instrumentos normativos que conforman nuestro ordenamiento jurídico, en sus distintos niveles, adoptar las medidas necesarias para la adecuada efectividad de los derechos consagrados. En atención a ello, se abordará a continuación el desarrollo de la materia en nuestra legislación interna.

2.1.2.3. Competencias específicas de los sectores Educación y Trabajo y Promoción Social

El Estado ejerce sus funciones a través de sus ámbitos Ejecutivo, Legislativo y Judicial, correspondiéndole a cada uno de ellos, atribuciones específicas. La “Ley del Poder Ejecutivo”, aprobada por el Decreto Legislativo N° 560, establece la organización de este denominado “poder” del Estado y delimita las funciones propias del Presidente de la República y de cada uno de los sectores de gobierno o ministerios. Adicionalmente cada ministerio cuenta con su respectiva Ley Orgánica y normas complementarias que determinan ámbitos de competencia específicos y niveles de coordinación con otros sectores e instituciones.

Así, normativamente, se ha establecido que las funciones propias del Estado enunciadas en el acápite anterior, deben ser ejecutadas y dirigidas por los sectores Educación y Trabajo y Promoción Social, estableciéndose como competencias específicas, las que se indican a continuación:

2.1.2.3.1. Ministerio de Educación

Este organismo estatal es el encargado de formular y evaluar las políticas de alcance nacional en materia de educación, cultura, recreación y deportes y supervisar su cumplimiento. Así como, formular los planes y programas en materia de su competencia.

Adicionalmente, le corresponde al Estado, fundamentalmente a través del Ministerio de Educación, “formular, **con la cooperación de las instituciones especializadas de los sectores públicos y privados**, el plan de desarrollo de la educación del país, y los planes y programas correspondientes a los varios niveles y modalidades educativas”.

La Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica, órgano del Viceministerio de Gestión Pedagógica, cuenta con dos unidades. Una de ellas es la Unidad de Desarrollo Curricular y Recursos Educativos de Educación Secundaria, la cual, entre otras funciones, debe recomendar **“estrategias pedagógicas para orientar la programación de aprendizajes hacia el desarrollo de competencias y desempeño para la vida y el trabajo”**.

La segunda unidad es denominada **Unidad de Formación Profesional**, a la cual le compete:

⁸ Las normas de carácter programático, a diferencia de las de aplicación inmediata, requieren de un desarrollo normativo para su completa ejecución.

-
- Coordinar y orientar la aplicación de la política de formación profesional, que se imparte en la Educación Secundaria diversificada, la Educación Ocupacional y la Educación Superior Tecnológica.
 - Normar, orientar, supervisar y evaluar las acciones técnico-pedagógicas concernientes a la formación profesional, así como la creación, organización y funcionamiento de los Centros e Instituciones de Formación Profesional Públicos.
 - Proporcionar criterios técnicos para la elaboración de perfiles ocupacionales, profesionales, estructuras curriculares básicas y planes de formación profesional, así como asistencia de carácter técnico-pedagógico a los centros de formación profesional a través de los Órganos Intermedios Desconcentrados.
 - Establecer criterios técnicos para el diseño de módulos mínimos de equipamiento para los niveles y modalidades de formación profesional.
 - Elaborar normas académicas y administrativas referidas al ingreso, promoción, **certificación**, titulación, traslado, convalidación, revalidación y otros de los centros e instituciones de formación profesional.
 - Supervisar y evaluar la eficiencia y eficacia de la formación que se imparte en los centros e instituciones de formación profesional, con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo.
 - Orientar los procesos de diversificación curricular que permita a los estudiantes una formación polivalente que facilite su inserción en el mundo del trabajo.
 - Identificar y promover investigaciones que permitan establecer una relación funcional entre la formación y el desempeño ocupacional.

Mediante Resolución Suprema N° 497-2000 se encargó a la DINESST la constitución de un **Comité Consultivo Nacional Pedagógico y Tecnológico de la experimentación del Modelo de Educación Técnica y Formación**

Profesional, integrado por representantes del sector productivo y de entidades públicas y privadas vinculadas a la formación profesional. La finalidad de este Consejo es la elaboración de los lineamientos de base para las certificaciones académicas y validación del currículo de formación tecnológica que debe ser objeto de implementación durante el proceso de experimentación del modelo mencionado.

2.1.2.3.2. Ministerio de Trabajo y Promoción Social

La Ley del Poder Ejecutivo establece que es competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, formular y evaluar las políticas de alcance nacional en materia de empleo y formación profesional.

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social aprobada por Decreto Ley N° 25927 prescribe que este organismo es rector de la Administración del Trabajo y de la Promoción y Previsión Social (Art. 2°). Entre sus funciones se encuentra la de formular y establecer **la política de Empleo y Formación Profesional**, evaluando y supervisando su cumplimiento, y regulando su funcionamiento en el ámbito de su competencia.

De acuerdo a esta misma norma, la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional es el órgano técnico-normativo a quien le corresponde:

- Normar, coordinar, formular, evaluar y supervisar la política de empleo y formación profesional, proponiendo la normatividad legal y técnica correspondiente;
- Estudiar y proponer la normatividad de la certificación ocupacional;
- Coordinar, concertar, promover y supervisar el desarrollo de programas y proyectos nacionales y multiregionales de formación profesional;

-
- Estudiar, investigar y evaluar la situación ocupacional del país y las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función del desarrollo nacional y regional coordinando y difundiendo sus resultados
 - Establecer la normatividad sectorial en materia de Formación Profesional y ejecutar la política de alcance nacional. Conjuntamente con la promoción de la Formación Profesional, se le asigna también como función la regulación del mercado de trabajo.
 - Conducir los estudios, investigaciones y evaluaciones de la situación ocupacional del país, los ingresos de los trabajadores, las necesidades de formación profesional en función del desarrollo nacional y regional;
 - Estudiar, analizar, evaluar y proponer las normas orientadas a la organización del mercado de trabajo;
 - Proponer y evaluar la normatividad de la formación profesional y de la certificación ocupacional en coordinación con los organismos de formación profesional correspondiente;
 - Diseñar proyectos y programas de generación y mejoramiento de empleo, así como de formación profesional; proponerlos y difundirlos a los organismos ejecutores correspondientes;
 - Realizar investigaciones destinadas a la validación de propuestas sobre tecnología educativa, aplicables a la formación profesional y el desarrollo del material didáctico adecuado; y
 - Normar los registros relacionados al empleo y la formación profesional

2.1.2.4. El Sistema Educativo Peruano

La Ley General de Educación establece la estructura general del Sistema Educativo. Este comprende a la educación formal y la educación no formal.

La primera de ellas se imparte en forma escolarizada y no escolarizada a través de diferentes niveles y modalidades. Su contenido es evaluable y certificable.

La educación no formal, se encuentra constituida por el autoaprendizaje y por la acción de los diferentes agentes educativos, tales como la familia, la comunidad, el centro o lugar de trabajo, las agrupaciones políticas, religiosas y culturales, y los medios de comunicación social.

El Sistema Educativo formal presenta cuatro niveles: 1) Educación Inicial, 2) Educación Primaria, 3) Educación Secundaria, y 4) Educación Superior. Comprende además modalidades, que son formas de aplicación de los niveles 2 y 3, así como de ejecución de las respectivas acciones educativas. Las modalidades previstas normativamente son: de menores, de adultos, especial, ocupacional y a distancia.

a) Educación Primaria de Adultos

La Resolución Ministerial N° 302-99 aprueba la Estructura Curricular para la Educación Primaria de Jóvenes y Adultos. El Programa Curricular contiene las competencias de las áreas de desarrollo curricular obligatorios para la Educación Primaria de Jóvenes y Adultos. Los participantes de este programa son, entre otros, personas quienes:

- Abandonaron la educación regular por bajo rendimiento o extrema pobreza,
- Son mujeres, predominantemente,
- Proceden de zonas rurales y/o urbano marginales,
- Se dedican a trabajos poco remunerados, con poca o nula exigencia de calificación laboral,
- Se encuentran motivados para adquirir habilidades técnicas en una gama de opciones ocupacionales y desarrollar un oficio.

La programación curricular presenta distintas áreas, estas son: área de comunicación, área lógico-matemática, área de identidad cultural y valores

ático-religiosos, área de salud y medio ambiente, **área de competencia laboral** y área de actividades recreativas.

De acuerdo a la Programación Curricular, el área de Competencia Laboral comprende competencias que se han seleccionado sobre la base del análisis de los procesos productivos, tomando como referencia actividades económicas, familias ocupacionales, puestos de trabajo y tareas, identificando los niveles de tecnología de producción, de gestión y de organización, inherentes a los procesos productivos. Las competencias laborales que se espera que los jóvenes y adultos alcancen al concluir la educación primaria son: realizar trámites personales ante instituciones, reconocer tipos de ocupaciones, sus características y posibilidades a futuro, reconocer el valor de las pequeñas empresas y el sistema bancario, planificar, desarrollar y evaluar actividades productivas con habilidad organizativa y laboral, flexible a cambios, y desarrollar destrezas para la ejecución de operaciones y procesos comúnmente usados en la industria, en el mejoramiento y mantenimiento de vivienda.

Los ejes temáticos del área de competencia laboral son la autogestión (dirigida a que el participante por su propio esfuerzo realice gestiones ante instituciones públicas y privadas), las actividades laborales (dirigidas a presentar la necesidad de capacitarse permanentemente en competencias específicas e innovadoras) y los proyectos (conjunto de actividades que deben ejecutar los alumnos con asesoría docente, en un período determinado).

b) La Educación Secundaria

La Educación Secundaria tiene por objetivo brindar **orientación vocacional y capacitación** al educando en áreas diversificadas con criterio teórico-práctico. Presenta diversas variantes (agropecuaria, artesanal, científico-humanista, comercial e industrial) e inicia la formación ocupacional de los educandos.

La Educación Secundaria tiene dos modalidades: Educación Secundaria de menores, y Educación Secundaria de adultos. Ambas modalidades ofrecen las mismas posibilidades de acceso al nivel de la Educación Superior.

c) El Bachillerato

El Bachillerato no es propiamente una modalidad educativa, sin embargo se desarrolla su contenido en este apartado en razón a que en la etapa final de la educación secundaria, y antes de iniciar el nivel educativo superior, se puede acceder a él.

La Resolución Ministerial 289-98-ED autorizó la realización de un Plan Piloto de Implementación del Bachillerato con una duración de dos años a partir de 1999 en Centro Educativos seleccionados.

La aprobación del primer grado de bachillerato por única vez en el 1999 fue equivalente a la aprobación de quinto grado de Educación Secundaria, encontrándose los alumnos que lo siguieron, expeditos para postular a la educación superior o realizar el segundo grado de Bachillerato.

La Resolución Ministerial N° 297-99-ED aprobó el Reglamento del Plan Piloto de Implementación del Bachillerato, el cual establece normas de gestión pedagógica, institucional y administrativa.

El Plan Piloto se lleva a cabo en las Instituciones Educativas Seleccionadas (Centros Educativos, IES y Universidades públicas y privadas). El Bachillerato consta de dos variantes: La Variante Científico- Tecnológica y la Variante Científico – Humanística.

El Marco Curricular establece las áreas, los cursos de desarrollo obligatorio y las competencias, contenidos conceptuales, capacidades y actitudes que el alumno deberá alcanzar en el Plan Piloto.

Corresponde al Ministerio de Educación, a través de la Comisión del Plan Piloto, realizar, entre otras, las siguientes funciones: coordinar y orientar la aplicación de la política educativa del Bachillerato; normar, orientar, supervisar y evaluar acciones; establecer perfiles educativos, planes de estudio y programas curriculares; recomendar estrategias pedagógicas para orientar la programación de aprendizaje hacia el desarrollo de competencias y desempeño para la vida y el trabajo, y elaborar normas académicas y administrativas referidas al ingreso, promoción, certificación, traslado, convalidación revalidación y otros .

La evaluación de las competencias que los alumnos vayan alcanzando, se realiza en el marco del Sistema de evaluación de los Aprendizajes en el Bachillerato.

El Tutor es un profesor del Bachillerato que dedica por lo menos nueve horas de su carga lectiva a la labor tutorial, entre sus funciones se encuentra la de proporcionar a los alumnos a su cargo, información relativa a la oferta y demanda laboral en su entorno local y regional.

Al finalizar el segundo año de Bachillerato, habiendo cada alumno cumplido con los **niveles de competencia mínimos** de todos los cursos de desarrollo, recibirá el certificado de acreditación. El certificado de estudios incluirá todos los cursos de desarrollo obligatorios, así como los considerados en las horas de libre disponibilidad.

Los responsables de emitir los certificados correspondientes serán en los caso de Centros Educativos Públicos o Privados, **las Unidades de Servicios**

Educativos, las Direcciones de Educación de Lima y Callao y las Direcciones Regionales; y en el caso de los Institutos Superiores, Universidades y otros, **las Direcciones de Educación de Lima y Callao y las Direcciones Regionales.**

d) La Educación Superior

El nivel superior comprende la educación profesional y el cultivo de las manifestaciones del arte, la ciencia, la técnica y en general la cultura. Se imparte en las escuelas e institutos superiores, centros superiores de postgrado y universidades. Las dos últimas se rigen por su legislación específica.

Educación Superior no Universitaria

La Ley General de Educación establece que las Escuelas e Institutos Superiores, tienen entre sus objetivos, formar profesionales, técnicos y expertos calificados. Les corresponde desarrollar los perfiles profesionales de acuerdo con una estructura curricular básica formulada por el Ministerio de Educación, a quien a su vez le compete su creación y reconocimiento mediante Resolución Ministerial.

La norma anteriormente señalada que los institutos y escuelas superiores que ofrecen carreras de siete a más semestres académicos, son creados o reconocidos por decreto supremo expedido por el Ministerio del sector y previo informe del Ministerio de Educación. Asimismo, los institutos y escuelas superiores con finalidad académica no profesional desarrollan sus estudios con una duración entre cuatro y diez semestres, y son creados o reconocidos por decreto supremo expedido por el Ministerio de Educación.

Mediante el Decreto Supremo N° 004-97-ED se aprobó el Reglamento de Autorización de Funcionamiento de Institutos y Escuelas Superiores Particulares. Esta norma denomina a los Institutos Tecnológicos, Institutos

Superiores Pedagógicos y Escuelas Superiores Particulares, como Institutos de Educación Superior –IES, los cuales ofrecen estudios profesionales y su autorización de funcionamiento es otorgada exclusivamente por el Ministerio de Educación. Para obtener la autorización de funcionamiento, es necesario obtener la acreditación del Proyecto Institucional de Educación Superior, mediante el “Certificado del Proyecto” y por cada una de las carreras profesionales que se habrán de impartir se requiere obtener, el “Certificado de Carrera”, el cual es otorgado luego de evaluar en forma específica los planes de estudio, infraestructura y equipamiento propuestos, a fin de alcanzar los perfiles profesionales descritos.

Una vez alcanzadas las acreditaciones mencionadas en el párrafo anterior, es posible iniciar la implementación del Proyecto institucional de Educación Superior. Previamente a la Autorización de Funcionamiento se verifica si la infraestructura y la implementación técnica y académica corresponden al Proyecto Institucional de Educación Superior aprobado, y si cada carrera cuenta con la implementación requerida.

Los IES requieren revalidar sus acreditaciones cada cuatro años, para lo cual los interesados deben presentar al Ministerio de Educación, el Certificado de Carrera y el Acta de Verificación actualizados. El Ministerio de Educación realiza inspecciones extraordinarias, verificando el aspecto pedagógico, la infraestructura, el equipamiento y el mobiliario.

Educación Superior Universitaria

El artículo 18° de la Constitución Política se ocupa de la educación universitaria, señalando que esta tiene como fines, la formación profesional, la investigación científica y tecnológica. Consagra asimismo esta norma constitucional la figura autonomía universitaria, la cual se da en el régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico de cada universidad.

La Ley Universitaria – Ley N° 23733, señala que las Universidades se encuentran integradas por profesores, estudiantes y graduados y se dedican al estudio, investigación, la educación y la difusión del saber y la cultura, y a su extensión y proyección sociales. La autonomía universitaria se traduce en los derechos siguientes: aprobar su propio Estatuto y gobernarse de acuerdo con él; organizar su sistema académico, económico y administrativo; administrar sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la ley.

Las Universidades, a diferencia de las instituciones de Educación Superior No Universitaria nacen, son suprimidas o se fusionan por Ley.

El gobierno de las Universidades se ejerce por la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y el Rector; y el de las Facultades por El Consejo y el Decano de cada Facultad.

La Ley de la materia establece como Órgano de coordinación entre las universidades a la Asamblea Nacional de Rectores, la cual se encuentra constituida por los Rectores de las Universidades Públicas y Privadas. Su finalidad es el estudio, la coordinación y la orientación general de las actividades universitarias en el país. Entre sus atribuciones específicas e indelegables se encuentran:

- Informar en los casos de creación, fusión o supresión de Universidades Públicas o Privadas.
- La publicación de un informe anual sobre la realidad universitaria del país y sobre los criterios generales de política universitaria.

-
- Coordinar, proporcionando información, previa e indispensable, la creación de carreras, títulos profesionales y de segunda especialidad acordados por una Universidad y las facultades en que se hacen los estudios respectivos.
 - Evaluar a las nuevas Universidades.
 - Llevar el Registro Nacional de Grados y Títulos expedidos por las Universidades de la República.

Mediante la Ley N° 26439 se crea el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades (CONAFU), el cual es un órgano autónomo de la Asamblea Nacional de Rectores y tiene por atribuciones la evaluación de proyectos y solicitudes de autorización de funcionamiento de nuevas universidades a nivel nacional, emitir o denegar el funcionamiento provisional; autorizar la fusión de universidades y evaluar en forma permanente su funcionamiento.

La autorización de funcionamiento definitivo debe ser conferida luego de transcurridos cinco años a partir de la fecha de la autorización provisional de funcionamiento; autorizar, denegar, ampliar o suprimir facultades, carreras o escuelas, así como, limitar el número de vacantes en las universidades con funcionamiento provisional; elaborar la reglamentación que señale los requisitos, procedimientos y plazos para la autorización provisional o definitiva de funcionamiento y para la evaluación de las universidades con autorización provisional; y autorizar o denegar el cambio de denominación de las universidades a solicitud de sus órganos competentes de gobierno, cualquiera que haya sido el instrumento legal o la fecha de su creación.

El CONAFU se encuentra integrado por cinco ex rectores, tres de ellos son elegidos por las universidades públicas y los dos restantes por las universidades privadas, correspondiéndole a la Asamblea Nacional de

Rectores, emitir la correspondiente resolución de funcionamiento. El mandato de los miembros de CONAFU es de cinco años. Para las evaluaciones de los proyectos y solicitudes de autorización de funcionamiento de nuevas universidades y la ampliación o supresión de facultades, carreras o escuelas, se requiere solicitar opinión técnica a la ANR y otras instituciones relacionadas con las entidades profesionales que les corresponda. Para la autorización de funcionamiento de universidades públicas se requiere adicionalmente opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la capacidad del Estado para financiarlas. Para otorgar la autorización provisional de funcionamiento de la universidad, entre otros requisitos, la entidad promotora debe autorizar la conveniencia regional y nacional, sustentada en un estudio de mercado de las especialidades que se proponga ofrecer y las proyecciones a los diez años de funcionamiento.

La Ley Universitaria reconoce a la Asamblea Nacional de Rectores como un órgano de coordinación entre las universidades. Su finalidad es el estudio, la coordinación y la orientación general de las actividades universitarias en el país. Entre sus atribuciones específicas e indelegables se encuentra la de coordinar (proporcionando información, previa e indispensable) la creación de carreras, títulos profesionales y de segunda especialidad

El CONAFU es creado como órgano autónomo de la Asamblea Nacional de Rectores y tiene por atribuciones la evaluación de proyectos y solicitudes de autorización de funcionamiento de nuevas universidades a nivel nacional, emitiendo o denegando el funcionamiento provisional; autorizar la fusión de universidades; evaluar en forma permanente el funcionamiento de las universidades.

Modalidad Educativa: Educación Ocupacional

Es en esta modalidad educativa donde, se aprecia un mayor grado de confluencia entre las competencias de los sectores Educación y Trabajo y Promoción Social, lo que favorece las acciones dirigidas al actuar coordinando en materia de Formación Profesional.

La educación ocupacional, de acuerdo a lo prescrito por la Ley General de Educación tiene carácter formativo y busca desarrollar en el educando aptitudes, habilidades y destrezas que lo preparen para el trabajo, integrando la acción educativa con la preparación y perfeccionamiento de la actividad laboral. Es responsabilidad de los trabajadores, empleadores y el Estado. Se encuentra destinada a los adolescentes y adultos y da lugar a una certificación. Sus objetivos son: capacitar adolescentes y adultos en ocupaciones vinculadas con las diversas ramas de la actividad productiva; facilitar la conversión profesional entre actividades ocupacionales afines de acuerdo con la demanda y el desarrollo del país, y promover la eficiencia de los trabajadores en servicio, elevando su nivel técnico. La educación ocupacional es proporcionada por los Centros de Educación Ocupacional, los Servicios Sectoriales y los Programas en los centros laborales .

El Ministerio de Educación ha regulado la Educación Ocupacional que se imparte a través de los CEO y las dependencias del referido organismo (servicio sectorial Educación), mediante el Decreto Supremo N° 40-84-ED y la Resolución Ministerial N° 604-85-ED.

El Reglamento indicado, norma los aspectos pedagógicos y administrativos de la Modalidad de Educación Ocupacional en lo que concierne al Ministerio de Educación, comprendiendo a los Centros de Educación Ocupacional y las

Dependencias del Ministerio de Educación, responsables de administrar los servicios de Educación Ocupacional.

Los servicios que brinda la Educación Ocupacional son los siguientes: programas de formación básica, actualización y perfeccionamiento técnico; programas integrados a las acciones de alfabetización y a otros niveles y modalidades; y servicios de apoyo al desarrollo de la asignatura de Formación Laboral y variantes técnicas de educación secundaria.

La Educación Ocupacional tiene entre otras por características: la formación preferente en situación real de trabajo productivo; orientarse prioritariamente hacia grupos urbano- marginales, rurales y de frontera; la adaptación inmediata a las cambiantes exigencias de capacitación planteadas por el mercado de trabajo y la flexibilidad metodológica y organizacional.

Los Servicios de Educación Ocupacional a cargo del Ministerio de Educación se ofrecen en los Centros de Educación Ocupacional, los que son escolarizados, y por el tipo de gestión pueden ser estatales y no estatales. Los estatales son promovidos y organizados por el Ministerio de Educación y otros organismos públicos, y los no estatales por personas naturales o jurídicas, denominados promotores.

Las acciones académicas de los programas de Educación Ocupacional, deben organizarse, entre otros criterios, en función a la demanda y oferta ocupacional. Su diseño se realiza teniendo en cuenta que la clasificación y el perfil de las ocupaciones, la tecnología y el proceso productivo.

Corresponde al Ministerio de Educación, en coordinación con los sectores correspondientes formular cursos modulares de formación, actualización y perfeccionamiento ocupacional, a fin de sistematizar y optimizar los servicios.

Los programas y opciones ocupacionales, así como de ampliación, supresión o modificación, son autorizados por el Ministerio de Educación.

Para el ingreso de los educandos a los centros de educación ocupacional no se requiere un nivel previo de estudios. Sin embargo, por la naturaleza de determinados cursos serán exigidos ciertos requisitos por el Ministerio de Educación.

Los cursos de Programas de Formación Básica, actualización y Perfeccionamiento, son terminales y dan lugar a la obtención de la certificación con mención del programa, curso, ocupación y duración en horas de los estudios realizados.

En las Direcciones Departamentales de Educación deben conformarse Comités Departamentales de Coordinación de Educación Ocupacional, integrados por representantes del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Corporación Departamental de Desarrollo y otros sectores, con la finalidad de determinar y coordinar los requerimientos de educación Ocupacional en el Departamento.

Las Normas Académicas de Educación Ocupacional (R. M. N° 604-85-ED) constituyen un conjunto de pautas y lineamientos que determinan el ordenamiento técnico pedagógico y administrativo de los Centros de Educación Ocupacional. Su ámbito de aplicación se extiende a los Centros de Educación Ocupacional, estatales, paraestatales y particulares; las escuelas y colegios que mediante un convenio reciban apoyo de los CEO; las dependencias de los Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados, encargados de ejecutar las acciones educativas de la Modalidad; y las direcciones Departamentales, Zonales y Supervisores Provinciales y Sectores del Ministerio de Educación .

La tecnología educativa en Educación Ocupacional desarrolla a través de :

- Perfil de la Ocupación, que es el conjunto de requerimientos mínimos de habilidades, prácticas y conocimientos que exige el desempeño de una ocupación.
- Curriculum, entendido como el conjunto de experiencias de aprendizaje, que posibilita la capacitación integral del participante. Comprende las áreas de Formación Técnica y General.
- Metodología, los métodos a emplearse deben ser activos y flexibles.
- Instrumentos Auxiliares, que comprenden a textos, manuales, catálogos, entre otros.
- Evaluación y Certificación del Educando. Mediante el proceso de evaluación se determina el nivel de logro de los objetivos educacionales.

Al término de los cursos, los participantes que aprueban todas las asignaturas y alcancen el 70% de asistencia reciben el Certificado de Capacitación.

Todo CEO debe contar con un Servicio de Orientación Profesional que contribuya a que el participante elija una ocupación y la colocación del egresado en el mercado de trabajo.

La Ley General de Educación, principalmente, así como el Reglamento de Educación Ocupacional contemplan prerrogativas específicas para el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que deben ser objeto de desarrollo legislativo.

En materia de Educación Ocupacional es competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción Social:

-
- a. Establecer la clasificación de las ocupaciones así como sus respectivos perfiles, de acuerdo con los ministerios y organismos pertinentes.
 - b. Determinar los requisitos para alcanzar la certificación.
 - c. Establecer el marco normativo a partir del cual los ministerios y organismos públicos competentes, regulen los servicios sectoriales de educación ocupacional.
 - d. Autorizar a determinadas entidades desarrollar programas de educación ocupacional en centros laborales (los programas de educación ocupacional en los centros laborales pueden ser ejecutados también por las respectivas empresas, en forma individual o asociada, en sus propios locales).
 - e. Establecer los requisitos que deben cumplir determinadas instituciones para otorgar la certificación en educación ocupacional. (En ciertos casos, esta es también competencia del Ministerio de Educación).
 - f. Integrar los Comités Departamentales de Educación en las Direcciones Departamentales de Educación, con la finalidad de determinar y coordinar los requerimientos de Educación Ocupacional en el Departamento.

2.1.2.5. Certificación en el Perú

2.1.2.5.1. Certificación educativa.

De acuerdo a Legislación revisada, los tipos de certificados expedidos por las instituciones formativas o centros de trabajo son los que a continuación se indican:

Institutos de Educación Superior (IES).

La formación ofrecida por los Institutos y Escuelas Superiores conducen a la obtención de títulos, diplomas de competencia y certificados.

El **título** alude a la certificación que expide un Instituto o Escuela Superior declarando que el graduado se encuentra en condiciones satisfactorias de ejercer una profesión en virtud de haber aprobado un plan de estudios estructurado, conformado por cursos y prácticas pre-profesionales. El Ministerio de Educación expide Títulos a Nombre de la Nación a los egresados de los Institutos y Escuelas Superiores autorizados para ofrecer Educación Superior. Los títulos que se expiden son:

- Título de Técnico, los estudios que lo conducen tienen una duración de 4 semestres.
- Título Profesional Técnico, 6 semestres.
- Título de Profesional, de 7 a 10 semestres.
- Título de Experto, con mención en un área específica de la carrera en la cual se obtuvo el título de profesional. Los estudios que conducen a él tienen una duración no menor a 2 semestres.
- Título de Segunda y Ulterior Especialización Profesional. Los estudios conducentes a segunda especialidad tienen una duración de 2 a 4 semestres; y las de ulterior especialidad, 2 semestres como mínimo. Para cursar los estudios de ulterior especialización se requiere haber obtenido el Título de Profesional o de Profesional Técnico.

Los títulos son otorgados por los Institutos o Escuelas autorizadas en forma expresa por el correspondiente Decreto o Resolución de creación o funcionamiento.

El **diploma de competencia**, es la certificación que declara que un egresado acredita competencia en un área determinada del saber, la ciencia o la técnica. Los estudios que conducen al diploma son eventuales y presentan una duración variable.

El **certificado**, es la confirmación en el sentido que un egresado o alumno ha aprobado uno o más cursos determinados.

Universidades

Las Universidades otorgan los grados académicos de Bachiller, Maestro y Doctor, los que son sucesivos. Además otorgan en nombre de la nación, los títulos profesionales de Licenciado y sus equivalentes, así como los de segunda especialidad profesional.

2.1.2.5.2. Certificación Ocupacional.

El Reglamento de Certificación Ocupacional aprobado por el Decreto Supremo N° 022-85-TR, define a esta como el reconocimiento oficial de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, adquiridos a través de sus experiencias laborales o como resultado de cursos de Formación Profesional o de una combinación de ambos. El Certificado Ocupacional es expedido a Nombre de la Nación, y reconoce la aptitud del trabajador y lo habilita para el desempeño de la ocupación en que ha sido certificado.

El proceso de certificación ocupacional es de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Este debe autorizar por Resolución Suprema a Instituciones Públicas de Formación Profesional, el otorgamiento del certificado ocupacional, previa aprobación de la descripción de la ocupación, las habilidades y conocimientos mínimos exigidos; y la prueba de la ocupación que se va a certificar.

Los certificados son firmados por los representantes de las Instituciones Públicas de Formación Profesional y refrendados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, expidiéndose solamente por Ocupación Específica.

La prueba ocupacional es el instrumento que permite medir las habilidades y conocimientos tecnológicos que poseen los trabajadores y que se exigen para el desempeño de una ocupación específica. Esta prueba se elabora tomando como base el perfil ocupacional correspondiente, el mismo que debe actualizarse permanentemente de acuerdo a los avances tecnológicos del país. La prueba ocupacional es elaborada por la Institución Pública de Formación Profesional y tiene una parte práctica y otra de conocimientos tecnológicos relacionados con la ocupación.

Para cada proceso de certificación debe constituirse una Comisión de Evaluación conformada por dos especialistas de la Institución de Formación Profesional, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores. Estos dos últimos deben ser acreditados por las organizaciones representativas de la ocupación a certificar. En el caso de no existir organizaciones representativas relacionadas con la ocupación que se va a certificar, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en coordinación con el sector correspondiente determinará aquellas agremiaciones que a su juicio sean representativas para formar parte de la Comisión de Evaluación.

De acuerdo a la norma indicada anteriormente, la certificación ocupacional debe ser implantada de manera progresiva, teniendo en cuenta las necesidades de desarrollo económico y social.

Formación Laboral Juvenil. Al término del período del convenio de la figura formativa denominada Formación Laboral Juvenil, la entidad formadora debe otorgar al participante un Certificado de Capacitación Laboral. El titular de este certificado, de acuerdo al artículo 13º de la Ley de Formación y Promoción Laboral puede obtener su correspondiente habilitación técnica, previo cumplimiento de los requisitos que fije el Ministerio de Educación.

Contrato de Aprendizaje. El SENATI tiene a su cargo la certificación de esta figura formativa. El certificado correspondiente se expide en la ocupación específica materia de aprendizaje luego que el aprendiz haya aprobado todas las etapas del proceso formativo y obtenga nota aprobatoria en la evaluación final.

2.1.2.6. Registros en Materia de Formación Educativa y Profesional.

2.1.2.6.1. Registro de Centros Educativos Privados.

La Ley de Centros Educativos Privados – Ley N° 26549 y la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación aprobada por D.L. N° 882, establecen que el Ministerio de Educación registra el funcionamiento de los centros educativos una vez expedida la resolución que aprueba la solicitud presentada para tal fin.

La Resolución que aprueba o deniega el registro debe ser expedida en un plazo no superior a 60 días. Transcurridos este término, sin haberse emitido pronunciamiento por el ente administrativo encargado, operará el silencio administrativo positivo, teniéndose por registrado el Centro Educativo solicitante.

Registros de las IES

El D.S.N. 004-97 crea la Comisión Especial de Registro, como el ente al cual le corresponde evaluar, calificar, registrar y supervisar a las Entidades Especializadas Autorizadas. Estas entidades ejercen las funciones de acreditación verificación y supervisión contempladas en el Decreto Supremo anteriormente indicado.

Los Registro de las Normas de IES son las siguientes:

- El Registro de Entidades Especializadas Autorizadas (REEA) en el que se inscriben las entidades calificantes por la Comisión Especial de Registro.
- El Registro de Instituciones de Educación Superior (RIES), en el que de oficio se registran a las IES autorizadas.

Toda persona puede acceder al RIES y al REEA y solicitar copias certificadas.

Registro de Instituciones de Formación Profesional Públicas y Privadas

Este Registro fue creado por la Resolución Ministerial N° 299-81- TR, y se encargó a la Dirección General de Formación Profesional (cuyas funciones de acuerdo a la vigente Ley Orgánica del MTPS, son competencia de la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional). La constancia de registro se expide mediante Resolución Directoral, y la inscripción es de naturaleza voluntaria.

2.1.2.7. Modalidades de Capacitación para el Trabajo.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR, modificado por la Ley N° 27404, tiene entre sus objetivos fomentar la capacitación y la Formación Laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.

Para el cumplimiento de estos fines, recoge tres modalidades formativas: La Formación Laboral Juvenil, las Prácticas Pre- Profesionales y el Contrato de Aprendizaje.

La Formación Laboral Juvenil

La Formación Laboral Juvenil (FLJ) tiene por objeto proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que haciéndolo no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica.

Las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentren sometidos al régimen laboral de la actividad privada pueden celebrar con los jóvenes señalados en el párrafo anterior, Convenios de Formación Laboral Juvenil, en virtud de los cuales proporcionen la dirección técnica y los medios necesarios para la formación sistemática e integral de la ocupación materia del convenio. Al término del período del convenio (que no puede extenderse más allá de los 12 meses en una misma empresa) corresponde a la entidad formadora otorgar un Certificado de Capacitación Laboral.

La Formación Laboral Juvenil debe impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en escuelas – talleres implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y de los centros educativos que así lo dispongan.

Los Programas de Formación Laboral Juvenil deberán ajustarse a los lineamientos generales establecidos en los Planes Nacionales de Formación Laboral que serán fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en coordinación con las organizaciones laborales y empresariales representativas dentro de cada rama de actividad económica.

Las Prácticas Preprofesionales

Las Prácticas Preprofesionales tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades e Institutos Superiores, así como a entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica.

Las prácticas se realizan a partir de la celebración de un convenio entre las empresas o entidades cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada y los estudiantes y egresados nombrados anteriormente.

En virtud al convenio, la empresa o entidad se obliga a brindar orientación y capacitación técnica y profesional al practicante, y expedir al término del período de formación el certificado correspondiente.

Tanto la Formación Laboral Juvenil como las Prácticas Preprofesionales no generan vínculo laboral entre quienes lo celebran, sin embargo se establece que las participantes y practicantes de los convenios tendrán opción preferencial de admisión en las empresas en que hayan realizado su capacitación, previa evaluación de la empresa.

El Contrato de Aprendizaje

El Contrato de Aprendizaje es la modalidad por el cual el aprendiz se obliga a prestar servicios a una empresa por tiempo determinado, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir Formación Profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado.

El aprendizaje se realiza a través del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) en las actividades productivas consideradas en la Gran División 3 de la Clasificación Uniforme de las Naciones Unidas (CIU) y en las actividades industriales de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en las demás Grandes Divisiones.

Los Contratos de Aprendizaje pueden ser celebrados por personas mayores de 14 y menores de 24 años que hayan concluido por lo menos los estudios primarios.

Corresponde a SENATI la facultad de planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices.

El Contrato de Aprendizaje cuenta con una regulación propia que viene desde la década del 70 y son el Decreto Ley N° 20151 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 012-74-IT

De acuerdo a estas normas existen dos modalidades: Aprendizaje en Centros y Aprendizaje en la Empresa. El Aprendizaje en cualquiera de estas modalidades requiere un período de preaprendizaje, impartido en los centros de SENATI y orientado principalmente a brindar orientación vocacional.

El aprendizaje en centros se realiza bajo la administración del SENATI en las siguientes formas:

- Períodos en Centros de Aprendizaje alternados con períodos en la empresa.

-
- Período continuos en centros de aprendizaje acondicionados para las ocupaciones específicas.
 - Períodos continuos en la empresa, con días intercalados de asistencia a Centros de Aprendizaje.

Son obligaciones de las empresas suscriptoras de contratos de aprendizaje en centros:

- Supervisar que durante los períodos de capacitación se imparta la Formación Profesional consignada en los contratos de aprendizaje.
- Pagar al aprendiz la asignación mensual y los derechos sociales correspondientes.
- Proporcionar al aprendiz que concluyó el período de aprendizaje oportunidades para cubrir las vacantes o puestos nuevos producidos en la empresa.

Constituyen obligaciones del Aprendiz:

- Cumplir durante el período de aprendizaje las normas establecidas por el SENATI.
- Al término del período de aprendizaje, prestar sus servicios a la empresa que lo contrató, por un período no mayor a los dos años, salvo dispensa de la empresa.

Corresponde al SENATI certificar la terminación del aprendizaje a quienes culminen satisfactoriamente su formación.

Las etapas de la Formación Profesional en centros son:

- Convocatoria, inscripción y selección
- Pre-aprendizaje. Período destinado principalmente en la Orientación Vocacional del aspirante hacia una ocupación específica y conducido en los centros del SENATI. Tiene como objetivos: Aprender las condiciones y el comportamiento del aspirante, orientar al aspirante hacia una ocupación específica en función de sus aptitudes y actitudes, determinar el grado de capacidad para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y actitudes sociales, informar al aspirante sobre la realidad laboral e impartir los conocimientos básicos al grupo que le corresponde.
- El Aprendizaje y el Contrato. El Contrato de Aprendizaje en centros regula las condiciones bajo las cuales una empresa tiene la calidad de patrocinadora y asume los derechos y obligaciones que emanen de su patrocinio durante la Formación Profesional en un aprendiz para una ocupación específica. Por disposición de las normas de materia este contrato no origina vínculo laboral. La supervisión del cumplimiento del contenido de los contratos corresponde al SENATI y su extensión está determinado por el tiempo que demande la Formación Profesional.
- Evaluación final y Certificación. Es la etapa con la cual culmina el aprendizaje. La nota aprobatoria en la evaluación final permite al aprendiz que aprobó satisfactoriamente todas las etapas anteriores, obtener la "Calificación Profesional Extraordinaria" en las ocupaciones específicas materia de aprendizaje.

Por su parte, el Aprendizaje de la empresa es el contrato por el cual una empresa imparte Formación Profesional dentro de sus instalaciones u oficinas a un aprendiz menor de edad, pagándole la retribución correspondiente y los derechos sociales correspondientes.

Cuadro N° 2
Modalidades de Formación Profesional incluidas dentro de la Legislación del MTPS

Modalidades Categorías	Formación Laboral Juvenil	Prácticas Preprofesionales	Contrato de Aprendizaje
Dirigido a	Jóvenes de 16 a 25 años que no han culminado la escolaridad o habiéndolo hecho no realizan o aun no han culminado los estudios técnicos o superiores.	Egresados o estudiantes de educación superior.	Jóvenes de 14 a 24 años con estudios primarios.
Tipo de conocimientos	Una o más ocupaciones.	Profesión o especialización del estudiante.	Ocupaciones según CIIU.
Tipo de capacitación	Teoría y práctica.	Teoría y práctica.	Teoría y práctica.
Lugar de capacitación	En o fuera del centro de trabajo.	En el centro de trabajo.	En el centro de estudios y empresa.
Convenio o contrato	Convenio entre empresa y joven.	Convenio entre empresa y estudiante.	Contrato entre empresa y aprendiz. Centro de estudios cumple labores de supervisión.
Naturaleza jurídica	Convenio que no genera vínculo laboral.	Convenio que no genera vínculo laboral.	Contrato que no genera vínculo laboral pero otorga derechos en materia de seguridad social.
Subvención o asignación mensual	No inferior a la remuneración mínima vital si la formación se realiza en el horario habitual de la empresa.	No inferior a la remuneración mínima vital si la formación se realiza en el horario habitual de la empresa.	Asignación no inferior a la remuneración mínima vital.
Plazo	12 meses máximo en una misma empresa.	De acuerdo a las exigencias del centro de estudios.	A convenir con la empresa.

Capacitación a cargo del Empleador

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral concibe como deber de la empresa, proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos. Se prevé que el empleador y los representantes de los trabajadores pueden establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

2.1.2.8. Formación y Capacitación dirigida a Grupos Específicos

Diversas normas al desarrollar la materia que les corresponde regular, se ocupan de la formación y capacitación para el empleo. Se presentan a continuación aquellos instrumentos normativos en los cuales se aborda el tema en relación a grupos específicos de la población.

Personas Discapacitadas

La Ley General de la persona con discapacidad prevé el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), órgano creado para la el logro de los fines y la aplicación de la Ley, coordina y supervisa la ejecución de planes permanentes de capacitación, actualización y reconversión profesional y técnica, para las personas con discapacidad, dirigidos a facilitar la obtención, conservación y progreso laboral dependiente o independiente.

Pequeños y Microempresarios

El Reglamento de la Ley General de la Pequeña y Microempresa establece que el Estado incentiva la iniciativa privada en la ejecución y desarrollo de acciones de capacitación en materia de constitución, organización, gestión, producción, comercialización y otras de necesidad e interés de las PYMES. Adicionalmente, el

Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales (MITINCI) implementará programas de capacitación orientado a los empresarios y trabajadores de las PYMES. El objeto de dichos programas es estimular y facilitar el acceso a los servicios de asesoría y capacitación laboral y empresarial; promover y fortalecer Instituciones Privadas de Servicios de Desarrollo Empresarial a las PYMES; promover la formación de consultores y formadores de instituciones especializadas; facilitar información a las PYMES sobre la oferta de capacitación; y promover la formación y desarrollo de nuevas iniciativas empresariales a través de Instituciones Públicas y Privadas.

Jóvenes que cumplen con el Servicio Militar

La Ley del Servicio Militar consagra como derecho del joven que se encuentre cumpliendo su servicio en el activo, recibir una capacitación técnico-laboral y un certificado con valor oficial de la capacitación recibida, el mismo que será susceptible de convalidación en Institutos de Educación Superior.

La capacitación Técnico- Laboral consiste en proporcionar conocimientos teóricos y prácticos en determinados oficios y especialidades técnicas. Existen dos modalidades:

- La Capacitación Ocupacional. Es la preparación en conocimientos y habilidades requeridos para una ocupación específica vinculada a diversas ramas de la actividad productiva. No requiere haber culminado la educación secundaria.
- Formación Profesional Técnica. Es la formación que desarrolla habilidades, conocimientos, y aptitudes necesarias para desempeñar con eficiencia las funciones correspondientes a una profesión.

Los Programas de Capacitación Técnico-Laboral son formulados por los Institutos de las Fuerzas Laborales en coordinación con el Ministerio de Educación y la instrucción se realizará por un período no mayor de seis meses.

Mujeres

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000 - 2005, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2000-PROMUDEH contiene seis áreas para lograr la igualdad de mujeres y hombres. Una de estas es la de Empleo, dentro de la cual se ha concebido como objetivo estratégico, apoyar las iniciativas gubernamentales y no gubernamentales orientadas a la prestación de asistencia técnica, servicios de asesoramiento, capacitación y adiestramiento a la mujer en relación con su ingreso a la economía. El Ministerio de Trabajo y Promoción Social ha sido designado como organismo responsable de los objetivos trazados para el área de Empleo.

2.1.3. Diálogo social y Participación de Actores sociales en Materia de Formación.

El Diálogo Social ha sido definido como un proceso de negociación entre el gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales sobre los diferentes contenidos de la política socio-económica del ámbito correspondiente, con la finalidad de concertar los distintos intereses de los intervinientes en orden a la estabilidad, el desarrollo económico y la paz social.

El Diálogo Social constituye el marco para el desarrollo de la política social, el empleo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo y protección social.

La finalidad del Diálogo Social la constituye la concertación social, en la medida que ésta supone la conclusión de acuerdos para la elaboración de la política social y económica entre la organización estatal y los interlocutores sociales.

La cultura de Diálogo Social debe buscar una estrategia frente a las cuestiones sociales que promueva la participación de los interlocutores sociales en la

elaboración de las políticas y en la inversión conjunta en formación. Al ser poco conflictiva, la formación ha constituido un verdadero catalizador del diálogo social tripartito o paritario y de la negociación colectiva en otras cuestiones, de orden social, económico y laboral⁹.

El diálogo social supone un proceso de negociación entre el gobierno (en sus diversas instancias central, regional y local), sindicatos y las organizaciones empresariales sobre los diferentes contenidos de la política pública. La finalidad del diálogo social es la concertación social, en la medida que ésta supone la conclusión de acuerdos para la elaboración de la política social y económica entre los poderes públicos y los interlocutores sociales. Por ello, el diálogo social es el marco para el desarrollo de la política social, el empleo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, la protección social y la seguridad social. De este modo, mediante el diálogo social y la concertación, lo que se pretende es elevar las políticas de empleo y las laborales, de políticas de gobierno a políticas de Estado.

El diálogo social en materia formativa en el Perú se basa en la concertación entre el gobierno, los gremios empresariales, y los trabajadores, las entidades educativas y formativas, y demás agentes interesados en la temática, con el fin de llegar a consensos en torno a temas de interés común, buscando elaborar una política nacional sobre el desarrollo de los recursos humanos, a través de la formación profesional, que permita a todos los agentes involucrados obtener beneficios que permitan el desarrollo del país. Del análisis de las experiencias comparadas sobre Formación Profesional, se conoce que este tema es propicio para unir los intereses de los actores sociales, siendo tema pasible para lograr concertación por los beneficios que reportan tanto a trabajadores, empresarios y al Estado en su conjunto.

⁹ OIT 2000. La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Ginebra

Los agentes sociales interactuantes en el sistema de formación profesional nacional corresponden a instituciones de diversas características. En primer lugar, hay que destacar el papel del Gobierno, que a través de los sectores educación y trabajo y promoción social, tienen competencias definidas y áreas de confluencia respecto a la formación profesional. Asimismo, se debe tener en consideración a los gremios empresariales, contándose entre ellos a la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), la Cámara de Comercio de Lima (CCL), la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), la Asociación de Bancos del Perú (ASBANC) y la Asociación de Exportadores (ADEX). Por el lado de los trabajadores, estos se encuentran representados por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). En cuanto a las entidades educativas y de formación, se debe citar a las Universidades; los Institutos de Educación Superior (IES), que comprenden, a los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), los Institutos Superiores Pedagógicos y las Escuelas Superiores; y los Centros de Educación Ocupacional (CEO). Asimismo son fundamentales para la constitución de un diálogo en torno a la definición de un Sistema Nacional de Formación Profesional, las Instituciones Sectoriales, como CENFOTUR, INICTEL y SENCICO, además de las instituciones autónomas, como SENATI. Adquieren también un protagonismo creciente las empresas que cuentan con centros de formación o con planes de capacitación. Asimismo, existen los Organismos No Gubernamentales (ONGs) e instituciones privadas que promueven la formación y el empleo. No se puede dejar de mencionar el importante papel de las fuentes de cooperación internacional que a través de proyectos y programas vinculados al desarrollo de los recursos humanos vienen promoviendo la empleabilidad y la mejora de la calidad de vida de la población peruana.

En la última década se observan esfuerzos de trabajo coordinado para el desarrollo de la formación profesional en el Perú entre algunos sectores, así como esfuerzos individuales. Algunos presentaron una mayor continuidad, pero otros tuvieron una vigencia limitada en el tiempo y finalizaron sin posibilidades de sostenibilidad. Ello conllevaba a identificar la ausencia de un esfuerzo conjunto que permitiera el desarrollo de un Plan Nacional de Formación Profesional con el aporte significativo de los diversos agentes. A partir de este diagnóstico, en 1999, diversas instancias decidieron formalizar y unir sus desafíos institucionales, para alistar las bases que permitieran el diálogo social entre los interlocutores sociales y los poderes públicos, respecto a la formación y capacitación profesional como herramienta estratégica de las políticas activas de empleo. Ello conlleva a que las políticas de gobierno sean elevadas consensualmente a la categoría de políticas de Estado. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social asume un rol promotor del diálogo social, siguiendo la tendencia de la mayoría de países desarrollados que entienden la importancia del desarrollo de los recursos humanos como activo intangible de una nación.

2.1.3.1. La Concertación Social en la Unión Europea

2.1.3.1.1. España

Durante el período 1977 - 1986, la concertación social en España ha sido un elemento característico del sistema de relaciones industriales. A partir del año 1987, la concertación va a circular bajo nuevas coordenadas sociales, una vez que se inició en el país el proceso de recuperación económica. Se reseñan a continuación las principales experiencias de Diálogo Social desarrolladas en España.

Pactos de la Moncloa de 1977

Constituyen una primera y trascendental manifestación de la concertación en la España de 1977. Se firmaron en octubre de 1977 por los partidos políticos con representación parlamentaria y tenían más contenido económico que laboral. Se le reconoce por el aporte del Ministerio de Economía de la llamada "masa salarial" (constituida por los costes sociales, salarios, seguridad social y otros) como base de referencia para la negociación de los incrementos salariales.

Acuerdo Básico Interconfederal de 1979

Suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales - CEOE y la Unión General de Trabajadores -UGT que nunca llegó a ser publicado ni difundido. Se sentarían las bases para sustituir la normativa laboral de la dictadura española. Se le denominó Estatuto de los Trabajadores en alusión al modelo italiano.

Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1980

Fue suscrito por el Sindicato Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores - UGT y la organización empresarial Confederación Española de Organismos empresariales. Este Acuerdo se caracteriza por los pactos referidos a la reducción de la jornada laboral y a las mejoras salariales.

Su objetivo fue racionalizar y ordenar el proceso de la negociación colectiva para crear un clima de confianza mutua y de mayor transparencia en las relaciones laborales.

Acuerdo Nacional sobre Empleo de 1981

Fue suscrito por el gobierno, la organización empresarial CEOE y los sindicatos UGT y las Comisiones Obreras. Aborda los siguientes aspectos: compromiso de

empleo, seguridad social, consolidación sindical, regulación de empleo y el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores y comisión de seguimiento.

Acuerdo Interconfederal de 1983

Suscrito en Madrid el 15 de febrero de 1983 por la comisión negociadora integrada por los Sindicatos UGT y las Comisiones Obreras y las organizaciones empresariales Confederación Española de Organismos Empresariales - CEOE y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa - CEPYME.

Contenía estipulaciones sobre crecimiento salarial para convenios colectivos negociados en 1983, cláusulas de revisión salarial, jornada de trabajo, estructura de la negociación colectiva, contenido y duración de los convenios, fomento del empleo, productividad y absentismo, seguridad e higiene en el trabajo, derechos sindicales, mediación, arbitraje y seguimiento del propio acuerdo.

Acuerdo Económico y Social de 1984

Firmado por el gobierno, la UGT y las patronales CEOE y CEPYME.

Contiene acuerdos tripartitos entre el gobierno y las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes sobre compromisos de carácter fiscal, económico, desempleo, contratación laboral y formación profesional, seguridad social e higiene, legislación laboral, participación en empresas públicas, patrimonio sindical y retribuciones de empleados públicos. Además un acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de carácter bilateral, que trata los temas de bandas salariales aplicadas en los convenios colectivos, revisión de salarios, productividad y absentismo, fomento del empleo, estructura de la negociación colectiva y la conciliación en la solución de conflictos.

Acuerdos sobre Formación Continua de 1992

En 1992 se desarrollaron diálogos de carácter tripartito en materia de formación continua, quienes participaron en ellos fueron el gobierno, los dos sindicatos más

representativos y la organización empresarial CEOE. A raíz de ellos, se celebraron dos Acuerdos: El Acuerdo Nacional sobre Formación Continua y el Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de los Trabajadores Ocupados.

El Acuerdo Nacional sobre Formación Continua denomina a la formación continua como el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas para mejorar las competencias y calificaciones y dirigidas también a la recalificación de los trabajadores ocupados.

Mesas Tripartitas 1996 - 1997

En Julio de 1997 se alcanza el Primer Acuerdo Tripartito entre el Gobierno, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, CEOE y CEPYME. Se pacta un Acuerdo de Bases para una nueva Política de Formación Profesional, acompañado de otros dos Acuerdos especiales, uno Tripartito y otro Bipartito, sobre Formación Continua en las empresas. Previamente, desde julio de 1996 se desarrollaron las siguientes Mesas de diálogo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales; seguridad y salud laboral; protección social; plan de empleo rural; y Formación Profesional.

Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva

El 28 de abril de 1997, los Secretarios Generales de la UGT y de las Comisiones Obreras - CC.OO y los Presidentes de CEOE y CEPYME firmaron 03 Acuerdos para promover la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y la modernización de la negociación colectiva.

- a) **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.-** Las organizaciones de empresarios y los sindicatos acuerdan:

-
- Potenciar la contratación indefinida.
 - Favorecer la inserción laboral y la formación de los jóvenes.
 - Delimitar los supuestos de contratación temporal.
 - Mejorar el marco legal de la protección del trabajo a tiempo parcial.
 - Proponer la modalidad de contratos a tiempo indeterminado.
 - Proponer lineamientos para la protección del trabajador frente al despido: indemnización.
 - Establecer la constitución de un grupo de trabajo tripartito para el análisis y evaluación de propuestas para el funcionamiento de empresas de trabajo temporal.
 - Mayor rol de la negociación colectiva en lo relativo a la regulación de contratos temporales.
 - Conformar una Comisión Mixta de Empleo de carácter bipartito para el seguimiento de las medidas que favorezcan la estabilidad en el empleo y las ofertas del mercado de trabajo.

b) Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.- Las organizaciones empresariales y sindicales apuestan por la modernización de los sistemas de clasificación profesional, sustituyendo las categorías profesionales por grupos profesionales que permitan una mayor movilidad funcional y que se determinan en base a criterios tales como la autonomía, la formación, la iniciativa, la dirección, la responsabilidad o la complejidad del trabajo. Además contiene supuestos relativos a la modernización de la estructura salarial, a la flexibilidad salarial y descentralización para definir costos laborales, a la jornada máxima de trabajo, a la reducción de horas extraordinaria, entre otros temas laborales. Del mismo modo, hay aportes sobre criterios generales para los supuestos de discrepancias en negociaciones colectivas, proponiendo mecanismos de solución extrajudicial evitando así situaciones conflictivas.

- c) **Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.**- Se considera un Acuerdo prudente que pretende llenar el vacío legislativo en diversas áreas de la actividad productiva que se quedaron sin regulación luego de la derogatoria de las Ordenanzas Laborales de la época del franquismo.

Este Acuerdo establece reglas sobre las siguientes materias:

- Estructura profesional.
- Promoción de los trabajadores.
- Estructura salarial.
- Régimen disciplinario.

2.1.3.2. EL DIALOGO SOCIAL EN LATINOAMÉRICA

Desde la década de 1920 se registran en América latina algunos antecedentes y experiencias en materia de Diálogo Social y Concertación.

En general el balance que se observa en países tales como Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Panamá y Perú, presenta resultados negativos y en este sentido, el diálogo constituye una aspiración de determinados sectores antes que una experiencia positiva concreta.

Sin embargo, en países como Argentina, Colombia, Chile, Ecuador, México, Venezuela existen experiencias que permiten avizorar una nueva realidad en materia de Diálogo y Concertación Social. En atención a ello, se presentan a continuación algunas experiencias de la materia en la región.

2.1.3.2.1. ARGENTINA

Acuerdo marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social

Suscrito en 1994 por el Gobierno, la Central Sindical CGT y la Unión Industrial Argentina.

La participación de las partes se concreta en el Área de la Administración Nacional de Seguros de Salud. La participación se realiza a través del otorgamiento a los sindicatos con personería gremial, el monopolio de la gestión de las obras sociales para trabajadores a pesar que éstas recaudan fondos provenientes de todos los empleadores y trabajadores, incluso de los no afiliados a los sindicatos.

2.1.3.2.2. BRASIL

Primera Tentativa

En enero de 1986, la Central Única de Trabajadores presentó al Ministerio de Trabajo un documento que contenían sus reivindicaciones básicas:

- Reducción de la jornada semanal de trabajo a 40 horas.
- Reajuste salarial trimestral.
- Seguro de desempleo.
- Salario mínimo real.
- Congelamiento de precios de los artículos de primera necesidad.
- Reforma agraria bajo control de los trabajadores.

Segunda Tentativa

Ocurre a fines de 1988. El Gobierno se comprometió a no decretar ningún plan económico antes que el entendimiento tripartito fuese puesto en marcha, involucrando a los partidos políticos y a los Estados.

Las representaciones sindicales de los trabajadores y de los empresarios suscribieron el 04 de octubre de 1988 el **Compromiso Social por el Combate a la Inflación y la Reanudación del Crecimiento de la Economía**. El contenido de este Compromiso es el siguiente:

- a) Participación en la elaboración y apoyo de un programa de emergencia para el rápido y eficaz control de la inflación, a través de una política de rentas de alcance general, equitativa en la distribución de obligaciones como en la protección de intereses que no impliquen privilegios de grupos o de categorías económicas.

- b) Orientación del programa económico, impidiendo la caída del poder adquisitivo de los salarios, fomentando el empleo, aumentando los niveles de inversión en sectores de infraestructura básica, fiscalizando el programa de saneamiento y reorganización de las finanzas gubernamentales, contribuyendo a la definición de un programa de recuperación de la eficiencia de la administración pública, buscando los mecanismos que permitan superar la crisis, la deuda externa y el programa propuesto para la reanudación de las inversiones.

Como no hubo entendimiento de las partes, el 15 de enero de 1989, el gobierno decretó un programa para la estabilización de la economía denominado "Plan Verano".

Tercera Tentativa

En 1989 el Gobierno promovió una amplia consulta a las entidades representativas de los trabajadores y de las empresas, con el objetivo de recolectar subsidios para la elaboración de un proyecto de ley, disponiendo sobre criterios y periodicidad de reajustes de los salarios. El propósito de lograr una política salarial por consenso de los actores sociales y del Estado se frustró debido

a que ni los empresarios ni los sindicatos de trabajadores presentaron propuestas de políticas salariales al Gobierno.

Cuarta Tentativa

El gobierno del Presidente Fernando Collor de Mello invitó a trabajadores y empresarios al diálogo social.

El 05 de septiembre de 1990, durante el primer encuentro tripartito, las partes no discutieron la problemática económica del país, avocándose únicamente a la discusión sobre la elaboración del Plan Collor. Más adelante, aparecieron los llamados “puntos innegociables” como la necesaria reposición de pérdidas salariales, el mantenimiento de la política monetaria, la dificultad de indexar precios, etc.

2.1.3.2.3. BOLIVIA

Destaca la Declaración de Santa Cruz de la Sierra dentro del marco del encuentro tripartito denominado “Seminario Nacional Tripartito sobre Técnicas de Negociación y Discusión Global, propiciado por el Proyecto OIT - Gobierno de España y la Oficina de Área y equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos – OA/ETM-Lima.

Declaración de Santa Cruz de la Sierra

Los representantes del Ministerio de Trabajo y Microempresa, de la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia – CEPB y de la Central Obrera Boliviana – COB, a la conclusión del Seminario Nacional Tripartito que se llevó a cabo en Santa Cruz entre los días 20 y 22 de mayo de 1998, acordaron el diseño de un plan de acción concreto que señale las actividades de capacitación para el gobierno y las partes, los temas prioritarios y el calendario de conformación de los grupos de trabajo.

En esta Declaración se establece la estructura de los grupos de trabajo de discusión social, la funcionalidad de dichos grupos y la forma en que adoptarían acuerdos.

2.1.3.2.4. COLOMBIA

Pacto Social de la Productividad, Precios y Salarios de 1994 y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Ambos comprenden entre sus cometidos la regulación del salario mínimo, la absolución de conflictos, políticas laborales en general y el asesoramiento en materia de la aplicación e incidencia de los convenios de la OIT.

El Pacto Social de la Productividad, Precios y Salarios contiene entre sus compromisos:

- Política macroeconómica: Meta de inflación del 18%.
- Compromisos arancelarios.
- Reformas legales.
- Tarifa de servicios públicos.
- Aumento de precios y salarios.
- Incremento de la productividad y eficiencia.

En este acuerdo también se establece la conformación de una Comisión Tripartita de Concertación para el desarrollo del movimiento sindical y de una Comisión de Empleo para el seguimiento del plan sobre mayores y mejores empleos.

2.1.3.2.5. CHILE

Como resultado del diálogo social y la concertación con los Acuerdos Nacionales de los años 1991, 1992, 1993, 1994 y 1995 que son sucedáneos del Acuerdo Marco de 1990, se precisan las siguientes etapas:

- Acuerdo Marco de 1990.
- Acuerdos Nacionales 1991-1993.
- Acuerdos Sectoriales y Políticos, Foro Nacional de Productividad, Centro Nacional de Productividad y Acuerdo en el sector de la Administración Pública de 1994 y 1995.

Cabe mencionar que se firmaron 04 Acuerdos Marcos entre el gobierno democrático y la CUT y la CPC .

Declaración de Intenciones de 1989

En diciembre de 1989, las organizaciones sindicales CUT y la CPC suscribieron una Declaración de Intenciones en la que se expresaba la voluntad común de buscar formas de entendimiento para superar las “relaciones confrontacionales históricas” de la conformación de comisiones técnicas encargadas de analizar acuerdos específicos en materia de interés común.

El Acuerdo Marco Tripartito de 1990

Desarrolla temas relativos a la reforma de la legislación laboral, la formación profesional y la política de remuneraciones.

En 1990 en Valparaíso y Concepción, se firmaron Acuerdos bipartitos de carácter regional.

Tercer Acuerdo Marco

Determinó la conformación de comisiones técnicas encargadas de analizar el tema de la formación profesional y la reforma de su regulación normativa, y de analizar la figura del seguro contra el desempleo.

2.1.3.2.6. ECUADOR

Protocolo de un Proceso de Concertación para el Pacto Social

La concertación social en el Ecuador concluye en este Protocolo que se concreta en cinco mesas de concertación tripartita que hasta la fecha únicamente han conseguido acuerdos en materia de formación profesional.

Acuerdo Bipartito de 1996

El 25 de julio de 1996, los empleadores y trabajadores firmaron un Acuerdo bipartito para la definición de estrategias que impulsen el diálogo social. Se expresa en él la preocupación por la politización del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y por el problema de la capacitación de los trabajadores y el funcionamiento del Servicio de Capacitación Ecuatoriana – SECAP.

Protocolo para el Proceso de Concertación de 1996

Suscrito el 09 de septiembre de 1996. En él, los empleadores, trabajadores y el Ministerio de Trabajo concuerdan con que hay que erradicar el desempleo, trabajar una fórmula de consenso para la unificación salarial, establecer un sistema de capacitación profesional y técnica de la mano de obra y revisar el sistema de seguridad social para asegurar a los afiliados prestaciones justas y oportunas.

Ratificación del Protocolo para el Pacto Social de 1997

El 7 de marzo de 1997, se firma en Quito la Ratificación del Protocolo para el Pacto Social. A él no se adhirieron ni la Central Sindical CEOSL ni las Cámaras de Comercio y de Industria de Quito y Guayaquil. Se constituyen 05 Mesas Tripartitas de Concertación que tratan los temas que forman parte del contenido del Protocolo de 1996 y además se le añade el tema relativo a la modernización de las relaciones laborales.

2.1.3.2.7. HONDURAS

Documento de Compromisos

En 1997, se aprobó el Pacto Social, resultado de la concertación habida en el diálogo social en el que asumen compromisos la Comisión de Alto Nivel del Gobierno Central, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada y las Centrales de Trabajadores.

2.1.3.2.8. MÉXICO

Pacto Social Mexicano

La concertación en este país tuvo como principales contenidos los siguientes:

- Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico.
- Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo.
- Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento.
- Alianza para la Recuperación Económica.

2.1.3.2.9. PARAGUAY

En octubre de 1994 con el Seminario Nacional Tripartito sobre Diálogo Social y Tripartismo en Paraguay abordó el tema del diálogo social sobre los temas de interés para el país como los laborales y la política a asumirse en relación al MERCOSUR.

Acuerdo Tripartito Paraguayo

Este Acuerdo fue suscrito en abril de 1995. Contiene medidas concretas sobre la suspensión de una huelga general, los salarios mínimos, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, el transporte del área metropolitana, la prestación de los servicios de salud, la reactivación de las mesas de diálogo tripartito -sobre políticas salariales, empleo, privatizaciones, seguridad social, reforma estatal, etc.-, la renuncia a las medidas de fuerza en tanto dure el diálogo y las negociaciones, los aumentos de salarios y otros temas vinculados al sector público.

2.1.3.2.10. PERU

Antecedentes

El primer antecedente o intento de concertación la constituye la Propuesta de 1932 del fundador del Partido Aprista Peruano – APRA, Víctor Raúl Haya de la Torre, respecto de la creación de un Congreso Económico.

Comisión Tripartita

Durante el primer gobierno del Arq. Fernando Belaúnde Terry, el Dr. Alfonso Grados Bertorini, Ministro de Trabajo, constituyó una Comisión Tripartita para tratar asuntos relativos a salarios, estabilidad laboral y huelga.

Solo se llegaron a acuerdos en materia de readmisión de trabajadores despedidos del sector bancario mas no de trabajadores mineros. Este hecho y los problemas que surgieron como consecuencia de la ley de huelgas motivaron el quiebre del consenso.

Diálogo de Paracas

Nace con la conformación del Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social en 1982.

En 1985 se firmó un acuerdo bipartito entre la Sociedad Nacional de Industrias, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Peruanas: CTP, CNT y CTRP. La CGTP no firmó dicho acuerdo.

Los objetivos de este acuerdo eran: pedir al gobierno puestos de trabajo y llamar su atención respecto de la problemática de reestructuración de la Seguridad Social.

Este acuerdo no produjo los efectos queridos entre los firmantes.

2.1.3.2.11. URUGUAY

Concertación Nacional Programática – CONAPRO

En 1984 se lograron solucionar los problemas importantes de la transición al régimen constitucional mediante la llamada Concertación Nacional Programática (CONAPRO), actuación del diálogo social con la interlocución de partidos políticos, organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales, en estos dos últimos casos a nivel nacional como sectorial.

Esta experiencia representa la experiencia de macro concentración más amplia, atípica e interesante. Técnicamente no representa una concertación social. Antes de ello, representa un instrumento de la transición hacia la restauración democrática. El Acto de concertación tripartita no se dió con el Gobierno, sino con los partidos políticos que aspiraban sustituir el Gobierno de Facto.

2.1.3.2.12. VENEZUELA

Pacto de Avenimiento Obrero - Patronal de 1958

El 24 de abril de 1958 se firma el Pacto de Avenimiento Obrero – Patronal. Su contenido es muy amplio: libertad sindical, precios, salarios y subsidios.

Pacto de Punto Fijo de 1958

Suscrito por los principales partidos políticos. De naturaleza eminentemente política, que defiende la constitucionalidad y la formación de un gobierno de unidad nacional y un programa común que recoja el principio de libertad sindical.

Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial – ATSSI

Se suscribe el 17 de marzo de 1997. Posteriormente y sobre la base de este Acuerdo, el 03 de julio del mismo año, se firma el Acuerdo Tripartito sobre la Estabilidad en el Empleo y Salarios.

El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial tiene el siguiente contenido:

- Seguridad Social: pensiones, salud, paros, política habitacional, formación profesional y recreación.
- Prestaciones por despidos y salarios.
- Fortalecimiento de las relaciones colectivas y del tripartismo: libertad sindical, fomento de la negociación colectiva y fomento del diálogo social, previéndose la figura de una instancia permanente de diálogo social dentro del Ministerio de Trabajo.

Acuerdo Tripartito sobre Aumentos Salariales

Suscrito en junio de 1997 y que dio lugar a las Comisiones Técnicas Tripartitas sobre Empleo.

2.1.3.3. Pacto Social¹⁰

EUROPA

ITALIA

Constituye un ejemplo de desarrollo de políticas laborales concertadas, de la autonomía colectiva y de negociación colectiva. La educación y la formación profesional forman parte de los grandes Pactos Sociales, entre los que destacan:

Protocolo sobre Políticas de Rentas y del Empleo, Política Laboral y Defensa del Sistema Productivo

Suscrito el 23 de julio de 1993 por el gobierno italiano, las centrales sindicales y las confederaciones de empleadores.

Este Acuerdo significó el resurgimiento de los macro pactos tripartitos que abordaron temas económicos y laborales, políticas de investigación e innovación tecnológica, precios, financiamiento de la internacionalización de las empresas, educación y formación profesional.

El Protocolo consta de 04 partes o secciones:

- Política de rentas y del empleo.
- Disposiciones contractuales de carácter laboral: despidos y garantías sindicales.
- Política del trabajo.
- Apoyo al sistema productivo.

Dentro de lo que constituye la política laboral, se incluyen los temas relativos al contrato de aprendizaje, al contrato de promoción laboral, políticas de fomento del

¹⁰ Extracto de Ermida Uriarte & Rosenbaum (1998).

empleo y la formación profesional y propuestas de legislación negociada que equipararon los derechos entre varones y mujeres.

Dentro de lo que constituye la investigación y el desarrollo tecnológico, se formulan los principales lineamientos sobre la educación y formación profesional y los mecanismos que coadyuven al desarrollo y avance de la tecnología.

Respecto de la educación y formación profesional, el Acuerdo estimula la participación de los interlocutores sociales o protagonistas del proceso de formación profesional en las instancias donde se planteen y concierten orientaciones en programas y modalidades de formación profesional.

Acuerdo para el Trabajo

Suscrito el 24 de setiembre de 1996 por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, el Sub Secretario de la Presidencia del Consejo de Ministros, las centrales sindicales y organizaciones como: Confindustrias, Confcomercio, etc. Dicho Acuerdo fue complementado por el Protocolo de Acuerdo sobre el Trabajo Público del 12 de marzo de 1997.

Este Acuerdo califica a la educación en su doble acepción:

- a) Instrumento de competitividad: recurso económico y fuente de inversión.
- b) Derecho de ciudadanía: reconocimiento de los derechos a la educación y a la formación, requisitos sine qua non para ejercer la ciudadanía.

En este sentido, la formación profesional deberá prever el aumento cualitativo y cuantitativo del nivel de escolaridad y las condiciones mínimas que aseguren la continuidad del acceso a la formación.

El Acuerdo tiene 05 grandes capítulos:

- Formación.

-
- Investigación e innovación.
 - Promoción.
 - Obras de infraestructura para el desarrollo y ocupación.
 - Contratos de área.

En el campo de la formación se explica cómo la educación y la formación son elementos esenciales para lograr la competitividad que el mundo de hoy exige.

El capítulo sobre investigación e innovación, destaca la importancia de la investigación y de la innovación en el proceso de modernización del país y el rol que juega el capital humano en el sistema científico y tecnológico. Postula la creación de un Observatorio Tecnológico, la promoción de la investigación de interés industrial y de la inversión en el capital humano. Científico y tecnológico tanto en el proceso inicial de formación como en la fase avanzada de investigación y desarrollo.

El capítulo sobre promoción prevé la regulación del aprendizaje, la promoción o difusión de las pasantías o "stages" y la formación continua, proponiendo para esta última, lineamientos de promoción de la inversión en empresas en formación, promoción de empresarios, trabajadores independientes y socios cooperativistas, promoción de la negociación colectiva sobre formación continua y licencias reguladas por negociación colectiva como un medio de acceso a la formación.

Merece destacar los objetivos formativos del Protocolo de Acuerdo sobre el Trabajo Público, que forma parte integrante del Acuerdo en referencia:

- Valorización del trabajo como factor de evolución del Estado.
- Formación como factor de reorganización y re colocación.
- Aumento de recursos en beneficio de la formación.

-
-
- Aumento del nivel de formación en las áreas de informática, seguridad laboral y recalificación para una eventual movilidad o desplazamiento de docentes e investigadores.
 - Difusión de un "Plan Extraordinario de Formación y Recalificación" y de un Informe Anual sobre la actividad formativa y su eficacia.

ESPAÑA

Muchos de los Pactos Sociales se refirieron a la formación profesional, tanto es así que tenemos: el Acuerdo Económico Social de 1984, los Acuerdos Nacionales de Formación Continua de 1992 y 1996, los Acuerdos Interconfederales de 1997 sobre Negociación Colectiva y sobre Estabilidad en el Empleo.

Acuerdo Económico Social de 1984

Constituye un conjunto de acuerdos tripartitos y bipartitos. El Acuerdo Tripartito fue suscrito entre la Unión General de Trabajadores - UGT, las organizaciones empresariales y el gobierno. Se encuentra contenido en el Título I del Acuerdo Económico Social de 1984.

Mediante este Acuerdo, las partes establecen:

- Fijar un aporte para la formación profesional.
- Constituir un Consejo General de la Formación Profesional, cuya creación se dio a través de la Ley 1/86 del 07 de enero de 1986, que sería integrado por representantes del Ministerio de Educación y Ciencia, de Trabajo y de Seguridad Social, por una representación paritaria de organizaciones de empresarios y trabajadores.
- Formular preguntas programáticas sobre orientación de formación profesional, a través de un Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

El Título II del Pacto de 1984 contiene el Acuerdo Bipartito, pues únicamente trata de aspectos laborales: salarios, condiciones de trabajo, medidas para el fomento del empleo, estructura de la negociación colectiva, la conciliación en la solución de conflictos, etc.

Acuerdo Nacional de Formación Continua

Fue suscrito el 16 de diciembre de 1992 por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) en representación de los empleadores y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Comisiones Obreras (CC.OO), en representación del gremio sindical.

Este Pacto se convirtió en un Acuerdo Tripartito de alcance nacional cuando el gobierno se adhirió a él.

Este Acuerdo define los principales objetivos de política de formación continua:

- Promover el desarrollo personal y profesional y la mejora de empresas para el beneficio de los trabajadores y de ella misma.
- Aumentar la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales del trabajo.
- Contribuir a la formación profesional continua.

En esta acepción, la formación comprende un conjunto de acciones formativas cuyo desarrollo es responsabilidad de las empresas, quienes deben mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores empleados.

El Acuerdo tiene 03 secciones referidas a la conexión entre formación continua y relaciones laborales:

-
- a) Negociación Colectiva.- Comprende:
- Acuerdos nacionales tripartitos y bipartitos.
 - Planes sectoriales, negociados en convenios colectivos de rama o sector.
 - Planes de formación de empresa, según lo señalado por el Plan Sectorial en el convenio colectivo nacional de rama, sector o industria.
 - En el caso de la pequeña y mediana empresa, el Acuerdo habilita la negociación de planes de formación agrupados.
- b) Licencia para formación.- Establece un permiso para la formación de 150 horas por trabajador; su financiamiento se logra a través de una Comisión Mixta Estatal. Dichos permisos son individuales y deben ser solicitados por el trabajador, quien debe acreditar su aprovechamiento mediante un documento denominado: Certificado Formativo. Estos permisos otorgan el derecho a percibir durante el tiempo que se interrumpe la jornada laboral, un monto equivalente al salario medio que se fija en el respectivo convenio colectivo, de su categoría o grupo profesional.
- c) Comisiones Mixtas.- El Acuerdo crea varias Comisiones:
- La Comisión Tripartita Nacional, que supervisa el cumplimiento de funciones establecidas en el Acuerdo Tripartito.
 - La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, que establece los criterios y procedimientos de financiación de los Planes de Formación, administra y distribuye los fondos disponibles para el desarrollo de las acciones de formación profesional continua, promueve los acuerdos para el diseño de los planes de formación y acuerda la constitución de órganos territoriales.
 - El Ente Paritario Estatal, que se constituye una Fundación para la Formación Continua de la Empresa.

-
-
- Comisiones Paritarias Sectoriales, que funcionarán únicamente en los sectores o ramas de actividad donde haya Convenio Colectivo, cuyas funciones son las de establecer los lineamientos para la elaboración de los planes de empresas y planes agrupados y resolver las discrepancias de los planes de empresas.

Acuerdos de Bases sobre Política de Formación, Nacional de Formación Profesional Continua II y Tripartito sobre Formación Profesional

El Acuerdo de Bases

Determina un sistema de distribución de competencias de la formación profesional:

Para la formación reglada: Los beneficiarios serían los jóvenes que procuran un empleo.

Para la formación ocupacional: Los beneficiarios serían los trabajadores "en paro".

Para la formación continua: Los beneficiarios serían los trabajadores que tienen ocupación.

El II Acuerdo Nacional

Determina que la formación continua comprende todas las acciones formativas (planes de formación de empresa, planes de formación agrupados, planes intersectoriales, licencias para formación y otras medidas complementarias) que desarrollan las empresas, trabajadores o sus respectivas organizaciones cuyo fin sea el mejoramiento de las competencias, calificaciones y la reclasificación de los trabajadores ocupados.

Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva y para la Estabilidad en el Empleo

Por un lado, la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Comisiones Obreras de España y por otro, la Confederación Española de Organismos Empresariales

(CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), suscribieron el 09 de abril de 1997, 03 Acuerdos:

Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva

Tuvo por objeto concertar diversos aspectos, mecanismos y soluciones relativos a la problemática propia de las negociaciones colectivas. Dicho Acuerdo incorpora el tema referido a la formación profesional sobre la base de un enunciado de principios.

Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo

Se tuvo en cuenta el reto que significaba para España pertenecer a la Unión Europea, de allí que las organizaciones de trabajadores y empleadores apuestan a potenciar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórica-práctica de los jóvenes limitando los contratos temporales de obra, servicios, eventuales y a mejorar el marco legal de protección del trabajo a tiempo parcial.

La primera fórmula ensayada es la del Contrato para la Formación, que se introduce como consecuencia inmediata de los contratos de aprendizaje (aunque en forma parcial) y presupone formación teórica-práctica para ejercer un oficio o para acceder a un puesto de trabajo que exige cierto nivel de calificación.

Esta modalidad comprendería a trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, discapacitados o a quienes carecen de título académico Su duración mínima es de 06 meses y no puede exceder de 02 años.

El número de contratos a celebrar será objeto de la negociación colectiva. A la culminación de dichos contratos, se expedirá un Certificado de Profesionalidad otorgado por la administración competente.

Además el trabajador deberá percibir una remuneración en función al salario mínimo interprofesional y tendrá derecho a un seguro que será cubierto por el de los demás trabajadores.

El incumplimiento de las obligaciones del empleador, como la omisión de la formación teórica, acarrea una sanción, por cuanto constituye violación de la ley.

Existe una segunda modalidad denominada Contratos en Prácticas que se sujetará al número de contratos señalados por negociación colectiva.

FRANCIA

El primer Gran Acuerdo Interprofesional o "ACUERDOS DE GRENELLE" del 09 de julio de 1970 es el texto fundamental del sistema de formación profesional francés.

Acuerdo Interprofesional de 1991

Suscrito en 1991 por el Comité Nacional para la formación profesional - CNPF, la Confederación General de la Pequeña y Mediana Empresa (CGPM) y la Unión de Productos Agrícolas (UPA).

Por medio de este Acuerdo, los firmantes señalan que debe establecerse un vínculo entre la formación profesional, la organización del trabajo y la gestión previsional de los empleos y calificaciones.

En el ámbito de los contratos de trabajo de duración indeterminada, este Acuerdo señala que las licencias individuales de formación permiten a todo trabajador que a lo largo de su vida profesional y cualquiera sea la empresa donde ejerza su actividad laboral, voluntariamente realice actividades de formación de su libre elección, independientemente del compromiso asumido para con el plan de

formación de la empresa. Del mismo modo, la licencia para realizar y obtener un balance de competencias, debe redundar en beneficio de los trabajadores que puedan participar también en este tipo de actividades con independencia de las planificadas por la propia empresa. Dicho balance le permite al trabajador efectuar un análisis de su propia competencia profesional y de sus potencialidades.

Con relación a los contratos a plazo o temporales, cabe mencionar que se exige como requisitos: antigüedad para acceder a la licencia individual de formación o de balance de competencias, donde las mismas pueden superar incluso la vigencia del contrato de trabajo.

Acuerdo Interprofesional sobre Aprendizaje

Suscrito el 08 de enero de 1992. Aborda el tema del aprendizaje como modalidad de educación alternativa, basada en un contrato de trabajo y ejecutada a través de los esfuerzos compartidos de la empresa y el Centro de Formación de Aprendices - CFA.

El Contrato de Aprendizaje es definido como un contrato de trabajo, a través del cual un empleador se compromete al pago de un salario y asegurarle al joven menor de 26 años, una formación profesional metódica y completa otorgada en parte por la empresa y en parte por el Centro de Formación de Aprendices. En contraprestación, el aprendiz se compromete a trabajar para el empleador en tanto dure el contrato y a seguir con la formación profesional brindada.

Este Acuerdo determina a las atribuciones de los órganos de representación del personal en la empresa. Tanto la empresa como el personal serán consultados sobre las condiciones bajo las que se desarrolla la formación, sobre el número de aprendices, sobre los objetivos institucionales en materia de aprendizaje y sobre los costos que se asumen por este tipo de contratos.

A través de este Acuerdo, las partes recomiendan la elaboración y la puesta en marcha de programas y acciones de formación técnica y pedagógica de los maestros de aprendizaje de aquellas empresas que estén involucradas.

Acuerdo Interprofesional de 1994

Suscrito el 05 de julio de 1994. Mediante este Acuerdo se reorganiza el sistema financiero para el sostenimiento de la formación profesional, precisándose las modalidades del capital por tiempo de formación.

El Acuerdo tiene 03 modalidades de contratos de formación y trabajo:

- a) Contrato de orientación.
- b) Contrato de calificación.
- c) Contrato de adaptación.

Estas modalidades persiguen las siguientes finalidades:

- a) Orientación profesional activa.
- b) Calificación profesional.
- c) Adaptación en el empleo.

El objetivo de dichas finalidades es asociar las enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas impartidas por los centros de formación, con la adquisición de competencias y establecerse acciones asociadas de ejercicio de diversas actividades profesionales dentro de la empresa.

Respecto del contrato de orientación, el Acuerdo señala que su objetivo es brindar al joven una oportunidad en un proceso de calificación o en un empleo.

El contrato de calificación contempla los casos en los que existe la necesidad de completar la formación inicial de un joven, con una formación profesional sea

porque éste no tiene la calificación exigida o porque la que tiene es insuficiente para acceder a los puestos que el mercado ofrece.

Los contratos de adaptación son suscritos por jóvenes menores de 26 años y una empresa, sea a plazo o a tiempo indeterminado. La relación contractual supone obligaciones para las partes: que el empleador proporcione formación que le permita al trabajador adaptarse a su empleo y para este último, llevar la formación prevista en su contrato paralelamente a sus habituales actividades.

Acuerdo Interprofesional de 1995

Fue suscrito el 23 de junio de 1995. Las partes del Acuerdo estipulan los principios generales que deben guiar las iniciativas que facilite la inserción juvenil en el mercado laboral y proponen diversos métodos para el cumplimiento de los objetivos principales de la formación: el aprendizaje y los contratos de inserción.

Para enfrentar los problemas de los jóvenes que carecen de una calificación profesional adecuada, se estima que el rol de la empresa consiste en ofertarles una calificación, un diploma y una experiencia profesional.

BELGICA

Destaca el Acuerdo sobre Empleo, Salarios y Condiciones de Trabajo del 11 de noviembre de 1998 y el del año 1992.

Acuerdo sobre Empleo, Salarios y Condiciones de Trabajo

Es un Acuerdo central bipartito suscrito por la principal organización de empleadores, la Federación de las Empresas de Bélgica - FEB y varias organizaciones representativas de pequeñas empresas, empleadores independientes y organizaciones agrícolas y por las dos principales

confederaciones sindicales, la Federación General de los Trabajadores de Bélgica (FGTB) y la Confederación de Sindicatos Cristianos - CSC.

Se acordaron diversos puntos sobre el funcionamiento del sistema de relaciones laborales y la seguridad social, entre éstos se reafirmó la promoción ante el gobierno de la sanción de regulaciones sobre protección del gremio laboral y su remuneración, la solución de conflictos laborales, las conversaciones sobre la reforma del régimen de pensiones, flexibilizando las condiciones para el retiro de trabajadores y promoviendo la edad de 60 años para la adquisición del derecho a una justa pensión, la promoción del gremio laboral en las pequeñas y medianas empresas y el fortalecimiento de los principios de una negociación colectiva autónoma.

Este Acuerdo es extenso en materia de formación profesional y se dirige a acordar medidas específicas para asistir a los jóvenes desocupados y a los que tiene dificultad para acceder a un empleo.

Acuerdo Interprofesional de 1992

Suscrito el 09 de diciembre de 1992. Representa una típica experiencia de ley negociada, es decir de transposición legal de disposiciones propias de la autonomía colectiva. Se trata de un Acuerdo Nacional que puede ser extendido a través de un procedimiento legal, según lo previsto por las leyes belgas, a efectos de cubrir a aquellas empresas que no forman parte de la organización patronal.

Se dispuso que la puesta en práctica del aprendizaje depende de las Comisiones Paritarias competentes y del Consejo Nacional de Trabajo, como órganos encargados de constituir los Comités Paritarios de Aprendizaje con el objetivo de controlar condiciones y modalidades, programas, pruebas y acciones de ejecución de la formación.

PORTUGAL

Destaca el Acuerdo de Política de Formación Profesional de 1991.

Acuerdo de Política de Formación Profesional de 1991

Es un pacto tripartito suscrito por el gobierno y las confederaciones d empleadores como la Federación de Agricultores de Portugal y la Confederación General de Trabajadores.

Contiene el derecho de los trabajadores y sus representantes a ser informados y consultados sobre los programas de formación, medidas que favorecen la cooperación entre el gobierno y los actores sociales en el campo de la capacitación profesional, motivándolos a que aborden los procesos formativos en el marco de la negociación colectiva.

A través de este Acuerdo se crea un Observatorio del Empleo y de la Formación Profesional, cuyo objetivo es la evaluación metódica de las necesidades de formación y la información anual sobre las iniciativas que existen en la materia.

Sobre la base del Acuerdo se crea un programa experimental de becas con el objeto de facilitar a los trabajadores su participación en acciones de formación, en atención a su contrato de trabajo y su remuneración básica.

A partir de dicho Acuerdo entre los certificados de formación y los de calificación, que rigen tanto para formación profesional continua, como para la formación inicial así como para la formación que se adquiere en base a las experiencias.

AMERICA LATINA

ARGENTINA

Se menciona el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social del 25 de mayo de 1994 y el Acta de coincidencias.

Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social

Fue suscrito el 25 de mayo de 1994 por la Confederación General de Trabajadores - CGT y las principales organizaciones profesionales de empleadores como la Unión Industrial -UIA, la Cámara Argentina de Comercio, la Cámara Argentina de la Construcción, la Asociación de Bancos Argentinos - ADEBA, la Asociación de Bancos de la República Argentina - ABRA, la Sociedad Rural Argentina -SRA y la Bolsa de Comercio de Buenos aires.

Este pacto tripartito de carácter pluritemático aborda aspectos relativos al empleo, al derecho de información, a la solución de conflictos individuales, a la higiene y seguridad ocupacional, a la participación en las utilidades de los trabajadores, a las asignaciones familiares, a la protección de los riesgos del trabajo, a la administración e inspección del trabajo, etc.

Este acuerdo le dedica todo un capítulo a la formación profesional, enunciando grandes objetivos pero sin implementar mecanismos para su desarrollo y evolución.

Acta de Coincidencias

Suscrita por el gobierno y las principal central sindical, Confederación General del Trabajo (CGT). Es de carácter bipartito en la que no participó el sector empresarial.

Contempla la derogación de las modalidades precarias de contratación laboral, propone crear una nueva modalidad estable de contrato de trabajo y establece ciertas modificaciones en el sistema de negociación colectiva y de obras sociales.

Promueve la formación profesional permanente y continua así como la de los desempleados, incentivando la participación activa de los actores sociales con el objetivo de aumentar la eficiencia y dirección del gasto y de las políticas.

COLOMBIA

Acuerdo de Productividad, Precios y Salarios

Suscrito el 19 de diciembre de 1994. Fue el primer pacto social de carácter tripartito que se ensayó en Colombia, con el firme propósito de comprometer los esfuerzos para que los precios y remuneraciones se establecieran en función del objetivo común de la reducción paulatina de la indexación de la economía y de incorporar la productividad como garantía de un sólido crecimiento económico.

Se señala como factores económicos estructurales, a los que inciden de modo negativo sobre la productividad, a la falta de calificación de la mano de obra, al atraso de la tecnología y a las deficiencias de las políticas de ciencia y tecnología.

Este Acuerdo define a la capacitación y a la calificación de la mano de obra como un instrumento fundamental de trabajo del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, como un medio de alcanzar los objetivos propuestos.

MEXICO

Acuerdo Nacional de Productividad del 16 de julio de 1990

Sus enunciados básicos establecen que los niveles educativos de la población, su formación profesional a través de la capacitación y el adiestramiento continuos y la

experiencia en el trabajo, son factores determinantes de los niveles de productividad.

Entre los lineamientos propuestos, aparece el estímulo a las empresas y a las instituciones educativas para que en las carreras técnicas enfatizen la importancia de la productividad.

Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad - CANECAP de 1992

Estimula la promoción de programas de readiestramiento de la mano de obra, de nuevas modalidades de capacitación en el sector rural y en las medianas y pequeñas empresas y la creación de nuevas formas de registro y diseños de programas de capacitación a efectos de descentralizar el campo de acción y de difundir mayor información.

Alianza para la Recuperación Económica de 1995

Aquí se establecen acciones concretas en materia de empleo y capacitación, que consiste en:

- Ampliación de programas de "becas" para trabajadores desempleados y de "calidad integral y modernización".
- Indicaciones programáticas para el Consejo de Normalización y Calificación de Competencias Laborales.

Acuerdo Nacional Tripartito de 1996

Suscrito el 13 de agosto de 1996 por empresarios, trabajadores, sindicatos y autoridades, cuyo fin es alentar la cooperación entre los factores de la producción así como los procesos educativos y de capacitación como únicos medios de valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus dependientes.

Sugiere incorporar nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que estimulan la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

Establece la necesidad de promover los conceptos básicos de calidad, productividad, justicia, equidad y reconocimiento del trabajo como vía para el progreso personal y colectivo, en los planes curriculares de los diversos niveles educativos.

CHILE

Acuerdo Nacional Tripartito

Suscrito el 30 de abril de 1991 por el gobierno y los sectores sociales representados por la Central Unitaria de Trabajadores - CUT, la Confederación de la Producción y el Comercio - CPC y la Confederación Nacional de la Pequeña industria y Artesanado (CONUPIA).

Los celebrantes ratifican la importancia de la educación, capacitación y formación profesional como instrumentos para el desarrollo integral de los trabajadores y de las empresas, así como para impulsar el crecimiento económico y la productividad.

Este acuerdo que consolida aspectos económicos y salariales para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, que promueve el empleo y la apertura de nuevos mercados, plantea nuevas políticas de capacitación y formación profesional, creando para tal efecto órganos consultivos para la orientación del programa de capacitación y desarrollo de la educación técnica que gestiona el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

PANAMA

En el campo de la concertación panameña, destaca:

Pacto de Compromisos para el Desarrollo de 1994

Firmado el 06 de diciembre de 1994. El sector empresarial se compromete a apoyar y a participar activamente de los programas de formación y capacitación de empleados y empleadores.

2.1.3.4. Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL)

Dentro de los espacios de articulación de agentes, hay que destacar la creación del Foro Peruano de Capacitación Laboral (FOPECAL) en 1999, constituyéndose como una asociación civil sin fines de lucro y con patrimonio propio. Este foro aspira ser un espacio permanente de difusión y estudio de la relación existente entre los mercados productivo, laboral y educativo, además de propiciar la generación de mecanismos eficaces que permitan integrar los aportes de las instancias que intervienen en la dinámica laboral, educativa y tecnológica.

Según sus Estatutos, la misión del FOPECAL es ser un espacio de consenso, articulación e interacción permanente entre todos los agentes y sistemas involucrados en la formación y capacitación profesional, en armonía con los avances tecnológicos, el desarrollo sostenible y los valores humanísticos. Por ende, busca ser un foro permanente de difusión y estudio de la relación entre los mercados productivo, laboral y educativo, sea cual fuere el nivel o la modalidad que se trate, integrando los aportes de los agentes en la dinámica social.

Para ello, el FOPECAL deberá desarrollar una serie de actividades. En primer lugar, tiene que asesorar el desarrollo de trabajos relacionados con la metodología

para el diseño y la elaboración de perfiles profesionales, además de apoyar y difundir los programas de capacitación laboral. En este sentido, incentivará el debate sobre contenidos curriculares de estos programas y sobre los criterios más importantes para realizar la evaluación teórico - práctica del personal a capacitar.

En segundo lugar, el Foro tiene la función de difundir los enfoques exitosos que eleven la competitividad laboral del sistema productivo nacional mediante una oferta de formación y capacitación laboral de excelencia. El tercer grupo de actividades que debe realizar el FOPECAL consiste en el apoyo de los programas de Capacitación Laboral que desarrolla el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales, así como de alguno o algunos de sus miembros y cualquier otra institución que lo solicite.

Además, este organismo busca promover la celebración de conferencias, encuentros, seminarios, debates y, otras actividades compatibles con la divulgación de las informaciones necesarias para el desarrollo de las acciones de formación y capacitación laboral. En este sentido, se estimula la elaboración de publicaciones que contengan el desarrollo y resultado de cualquiera de sus actividades.

El FOPECAL está formado por diversos miembros que tienen la calidad de fundadores, afiliados y honorarios y que pueden ser personas naturales y jurídicas de derecho privado o público, nacional o extranjeras. De este modo, las instituciones asociadas a FOPECAL son multidisciplinarias, estando conformado por: Gremios Empresariales, Ministerios, ONGs, Instituciones Educativas y Organismos Internacionales. Sobre sus miembros, hay que destacar que los fundadores participaron en la ceremonia de firma de acta de constitución FOPECAL, el pasado 18 de Noviembre de 1999. Los miembros fundadores son los representantes legales de las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo y

Promoción Social, Ministerio de Educación, Sociedad Nacional de Industrias, Asociación de Exportadores (ADEX), Cámara de Comercio de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Peruana Unión, Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), Servicio Nacional de Capacitación Industrial y Construcción (SENCICO), Instituto Nacional de Investigación y Capacitación en Telecomunicaciones (INICTEL), Sociedad Peruana de Ciencia y Tecnología (SOPECYT), Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE), Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario (INPET), Comunión, Promoción, Desarrollo y Liberación (COPRODELI), Instituto Superior Tecnológico Julio César Tello, Asociación Familia y Hogar - CEO Nuestra Señora de Guadalupe, y Programa Bolívar. En calidad de miembros afiliados participan la Municipalidad Metropolitana de Lima, Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR), Universidad Nacional del Centro, Universidad Privada del Norte, y otras que se encuentran en proceso de incorporación.

Para aumentar la difusión de sus actividades, FOPECAL elaboró su página web (<http://sipan.inictel.gob.pe/internet/fopecal/index-ie.html>), donde mantiene actualizada las informaciones para sus miembros y para el público en general.

2.1.3.5. Terminología sobre Formación Profesional.

Del análisis realizado a partir de la bibliografía sobre la Formación Profesional, de la revisión de la legislación existente, del intercambio de experiencias y de la conceptualización con agentes involucrados en el tema en el Perú, se puede concluir que se presenta una gran dificultad respecto de la uniformización de la terminología utilizada.

Aunque existen algunos avances sobre la sistematización del tema de la formación profesional y de la capacitación para el trabajo el manejo temático, en

muchos casos resultan ser esfuerzos aislados o sectoriales. Un problema reconocido es la no univocidad en la conceptualización utilizándose sinónimos no adecuados. Existen términos con los que se quiere cubrir un universo mayor a aquél que éste implica o, en el peor de los casos, se usa términos como sinónimos sin serlo. Hay que destacar, por ejemplo, formación y capacitación, acreditación y certificación, formación laboral y formación profesional, ocupación y puesto de trabajo, habilidad y competencia, cualificación y calificación, por citar algunos ejemplos.

Por otro lado, existen valiosos esfuerzos de instituciones que por lograr una terminología que pueda ser manejada por su población objetivo han elaborado glosarios terminológicos según su realidad específica. En estos, se encuentra un trabajo importante que debe ser replicado pero no como esfuerzos individuales sino como tarea conjunta de los diversos agentes.¹¹

Asimismo, en el cuerpo normativo que concierne directa o transversalmente a formación profesional y capacitación laboral podemos encontrar una gama muy variada de términos que en esencia quieren connotar un mismo sentido. Sin embargo, en otros contextos tienen un significado más recortado o no homogéneo, lo que dificulta la claridad de conceptualización que una norma debe contener.

Sensibles ante esta problemática, actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción Social promueve con el concurso de miembros de FOPECAL la elaboración de un Glosario Terminológico que promueva un esfuerzo conjunto de los agentes involucrados en la Formación Profesional¹² en el Perú.

¹¹ Podemos citar el glosario terminológico sobre Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Glosario de terminología básica del Ministerio de Educación, y Glosario de Términos sobre Formación Profesional, capacitación y servicios técnicos de SENATI.

¹² Para la elaboración del Glosario se vienen revisando diversas publicaciones, tales como: Glosario de Terminología de OIT, de UNESCO, del Ministerio de Educación y Cultura de España, del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, del Ministerio de Educación, de SENATI, y otras publicaciones afines.

2.1.3.6. Mesas Sectoriales

Según Decreto Ley 25927, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y su Reglamento RM N° 012-93TR corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción Social, normar, estudiar, investigar y evaluar las necesidades de formación profesional y de recursos humanos en función del Desarrollo Nacional, coordinando y difundiendo sus resultados.

En cumplimiento de las funciones indicadas, la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional, con el objeto de aunar esfuerzos para la articulación de los diversos sectores involucrados en el desarrollo de Recursos Humanos que nos permita formular una adecuada Política Nacional, dada la importancia estratégica de la Formación Profesional en el desarrollo y fortalecimiento de las políticas activas de empleo, viene organizando sucesivas reuniones de trabajo en las que participan activamente diversas instituciones ligadas a la Administración Pública, dedicadas a la formación y capacitación de recursos humanos.

Las Instituciones que participan en estas reuniones son entre otras:

- Ministerio de Trabajo y Promoción Social
- Agencia de Cooperación Suiza
- Instituto de Administración Tributaria - SUNAT
- Superintendencia de Banca y Seguros
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Educación
- Escuela Nacional de Salud Pública
- Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios

-
- Fondoempleo
 - Servicio Nacional de Capacitación a la Industria de la Construcción –SENCICO
 - Proyecto Especial de Agua Potable
 - Ministerio de la Presidencia
 - Ministerio de Industria, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales
 - Centro Entrenamiento Pesquero de Paita
 - Escuela Nacional de Archiveros
 - Centro de Formación en Turismo - CENFOTUR
 - Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones – OSIPTEL
 - Instituto Nacional de Investigación en Telecomunicaciones – INICTEL
 - Banco Central de Reserva

A la fecha se han realizado las Reuniones de Trabajo que a continuación se indican:¹³

El día 10 de julio del presente año, en el Hotel Pardo Double Tree, y con el auspicio de COSUDE-CAPLAB se realizó la **Primera Reunión de Trabajo**. Los participantes expresaron como en concordancia:

- El interés común y la importancia asignada a la capacitación y formación del trabajador;
- El deseo de elevar la adecuación ocupacional a través de un mejor ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral;

¹³ Existe un foro virtual abierto sobre el tema, cuya pagina web contiene los archivos de las presentaciones de las reuniones y el debate en torno a los principales temas tratados: <http://sipan.inictel.gob.pe/rhh> .

-
- El interés en elevar la calidad de la mano de obra calificada;
 - La importancia otorgada a la necesidad de atender a sectores desfavorecidos de la población como los jóvenes, las mujeres y aquellos con menores posibilidades de acceso a la educación; y
 - El convencimiento en la necesidad de generar una cultura de formación continua.

Como producto del encuentro se acuerda conformar la Mesa de Trabajo de Instituciones Sectoriales de Formación Profesional y Entidades vinculadas al Desarrollo de los Recursos Humanos; la organización periódica de talleres de trabajo sobre temas de Formación Profesional y Desarrollo de los recursos Humanos con participantes de la mesa y la conformación de una Red Virtual para facilitar la comunicación e intercambio de ideas entre los participantes.

El 11 de agosto se realizó la **II Reunión de Trabajo**, bajo el auspicio del Centro de Formación en Turismo CENFOTUR; el tema central fue Competencias Laborales: Eje de una formación que promueve el desarrollo, abordado por el Equipo de Formación Profesional y las Instituciones de Formación SENATI, SENCICO, INICTEL y CENFOTUR. Las conclusiones a las que se arribaron en esta segunda reunión fueron:

- Reconocer la necesidad de los sectores de delinear políticas sectoriales comunes que tengan como base una Política Nacional basada en el Plan Nacional de Formación Profesional promovido por el MTPS.
- El reconocimiento de la vital importancia del trabajo articulado entre los Ministerios de Educación y de Trabajo y Promoción Social .
- Resaltar el Rol del Ministerio de Trabajo y Promoción Social en la Formación Profesional y la necesidad de su promoción.

Como producto de esta segunda reunión se constituyó una mesa coordinadora orientada a dar sostenibilidad en el tiempo a la Mesa de Trabajo Sectorial, así como se puso en marcha el foro virtual de la mesa de trabajo.

El 22 de Setiembre se llevó a cabo la **III Reunión de Trabajo** con el auspicio de SENCICO. El eje del tema fue la presentación del trabajo realizado a la fecha por los sectores de Educación y Trabajo y Promoción Social en materia de Formación Profesional, definiendo ámbitos de competencia y áreas de confluencia a efectos de desarrollar actividades coordinadas. Asimismo se presentaron los avances del foro virtual. Las conclusiones a las que se arribaron en este evento fueron:

- Colaborar y coordinar las actividades de todos los sectores con el objetivo de desarrollar la Formación Profesional como un instrumento eficaz de inserción laboral.
- Continuar avanzando en los diagnósticos que faciliten las informaciones que orienten el desarrollo de actividades conjuntas que busquen una mayor adecuación de la Formación Profesional a las demandas del mundo productivo.
- La colaboración y la coordinación dependen del conocimiento de los planes institucionales de los diversos sectores. Por ello, es la finalidad de este tipo de reuniones, permitir articular los objetivos generales de la planificación estratégica del conjunto de instituciones.
- En el ámbito de estos objetivos generales, existe cada vez más un consenso entorno a la necesidad de desarrollar un enfoque más amplio de formación basada en la Competencia Laboral, que sirva como meta fundamental para el desarrollo curricular de las Instituciones de Formación Profesional.

El día 31 de Octubre, se realizó la **IV Reunión de Trabajo**, bajo el auspicio de INICTEL. Se abordaron en esta ocasión las Experiencias Representativas y Comparadas de Formación Profesional en Latinoamérica y el Mundo, a efectos

de reparar, considerando nuestra realidad, en aquellos aspectos que pueden ser desarrollados en un Sistema Nacional de Formación Profesional. Las Conclusiones a las que se arribaron en este evento fueron:

- La importancia del desarrollo de Planes Sectoriales de Formación Profesional y el reconocimiento de las valiosas experiencias en ejecución, destacándose la necesidad de que ellos consideren el objetivo central señalado en los Lineamientos Generales del Plan Nacional de Formación Profesional: La mejora de los niveles de adecuación ocupacional como un medio de incrementar la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas.
- La necesidad de la participación de los actores sociales involucrados en el desarrollo de un Modelo de Formación Profesional para el Perú.
- La prioridad en reparar y proponer mecanismos de financiamiento que faciliten el desarrollo de un modelo de Formación Profesional para el Perú
- La importancia de articular el Sistema Educativo con el Sistema de Formación Profesional que se propone desarrollar, en tanto, la Educación impartida a través de los diferentes niveles educativos constituye el fundamento de todo modelo de formación y capacitación para el empleo.

El 23 de Enero se llevó a cabo la **V Reunión de Trabajo** con el auspicio de CENFOTUR, quienes presentaron los “Lineamientos de Política en Turismo en Materia de Formación y Capacitación”, y desarrollaron los temas “Estándares de Competencia Laboral en Turismo y Hotelería” y “Proceso de Análisis Funcional y Primera versión de estándares”

Las **Conclusiones** a las que se arribaron al finalizar el evento son las que a continuación se indican:

1. La asociación entre oferta educativa y demanda laboral requiere una estrecha colaboración y un trabajo coordinado entre los sectores Educación y Trabajo y Promoción Social.
2. La necesidad de insertar la experiencia desarrollada por CENFOTUR dentro de la Política Nacional de Formación Profesional y su consideración en los Lineamientos Generales propuestos por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
3. La importancia de conformar un Consejo Asesor conformado por el Estado, representantes de los trabajadores, los empleadores y entidades de capacitación.
4. La valiosa y rigurosa metodología empleada por CENFOTUR, debiera ser aprovechada por los integrantes de la Mesa Sectorial. En atención a ello, se hace necesario conversar más sobre ella.
5. La necesidad de contar con una Reglamentación para que el Sistema de Certificación opere efectivamente.
6. La pertinencia y urgencia de sensibilizar a los empresarios y los trabajadores en el tema de la Formación Profesional.

Los participantes están convencidos de la necesidad de lograr una **cultura común** de aprendizaje y formación, en la que participen el Estado, las empresas, los trabajadores, las instituciones de formación y la sociedad civil, que facilite la implementación de políticas de formación profesional en armonía con políticas económicas que sostengan el crecimiento económico y la creación de empleo.

El último evento de la Mesa Sectorial se ha desarrollado el último 28 de febrero, en las instalaciones de INICTEL, a través de una Video Conferencia sobre Formación Profesional y Diálogo Social, con la participación del Dr. Oscar Ermida, del Sr. Fernando Vargas y del Sr. Leonard Mertens, todos especialistas en la materia y consultores de CINTERFOR/OIT.

2.1.3.7. Negociación Colectiva y Formación Profesional

La negociación colectiva constituye una institución fundamental del Derecho del Trabajo, y se constituye en un mecanismo por el cual los trabajadores y los empleadores regulan las relaciones de trabajo, pudiendo establecer a partir de ella, derechos y deberes para ambos. El producto de la negociación colectiva es la convención colectiva de trabajo, y en ella se recogen los acuerdos arribados en el proceso de negociación.

La Convención Colectiva de Trabajo de acuerdo al artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo “es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores”.

Como señala Javier Neves Mujica¹⁴ son objeto de regulación mediante el Convenio Colectivo de Trabajo “todas las materias que una de las partes pueda requerir a la otra, salvo aquélla que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la ley”. Es decir, en nuestro modelo de negociaciones colectivas existe una amplia libertad contractual que no se reduce a determinados ámbitos, sino que comprende todo el espectro de las situaciones derivadas de las relaciones de trabajo.

Como consecuencia de las transformaciones en la economía y en el mercado de trabajo, la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores

¹⁴ Citado por: Toyama Miyagusuku, Jorge (1997). El Control de la Legalidad de los Convenios Colectivos. Lima: Ara Editores

depende cada vez más de la educación, la capacitación y la formación para el empleo. Es por ello que la formación profesional se ha convertido en una materia inherente a las relaciones de trabajo, y consecuentemente, susceptible de ser abordada a través de la negociación colectiva, instrumento propio del Derecho Laboral para la creación de normas con efecto vinculante dentro del ámbito de lo concertado.

Se sostiene regularmente que, para la construcción de un marco institucional de la formación profesional se requiere el desarrollo de una cultura común de aprendizaje y formación en la que tomen parte el estado, las empresas, los trabajadores y la sociedad civil, y que, el diálogo social y los convenios colectivos promueven la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas y en la inversión conjunta en formación¹⁵. Siendo revelador que en otras latitudes, principalmente en la Unión Europea, se hayan dado interesantes avances en materia de formación profesional a partir del diálogo social y la negociación entre los actores sociales.

Considerando este marco de referencia, se determinó revisar los expedientes de los procedimientos de Negociación Colectiva que se encuentran en la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a efectos de conocer el desarrollo de la formación profesional en el trabajo, a través de los pliegos que dan inicio al proceso de negociación y la convención colectiva que pone fin al proceso de negociación colectiva.

La revisión realizada alcanzó a cuatrocientos sesenta y tres (463) expedientes de negociación colectiva correspondientes a los años 1997 (125), 1998 (215) y 1999 (123), cifra, que de acuerdo a información proporcionada por el área

¹⁵ OIT. La Formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Ginebra, 2000

competente anteriormente mencionada, constituyen la totalidad de expedientes de los casos en las que las partes suscribieron un Convenio Colectivo.

Como producto de la revisión realizada, es posible extraer algunas conclusiones y observaciones que se presentan a continuación y nos permiten formarnos una idea sobre la materia. En el anexo N° 1 se presentan la totalidad de los expedientes en los que se recogen pretensiones y acuerdos relacionados a la Formación Profesional.

OBSERVACIONES

- 1) Del total de los casos estudiados solamente se encontraron cláusulas referidas a la formación profesional en 43 oportunidades, número que comprende a pliegos y convenios colectivos, lo que representa un 9.29% del total de los expedientes evaluados. Ello revela que el tema no es una materia sobre la que se negocie habitualmente.
- 2) La casi integridad de los temas de la negociación en todos los casos se encuentran referidos a condiciones de trabajo o incrementos en las remuneraciones, percibiéndose escasos planteamientos en temas educativos y de formación para el empleo, lo que revela la inexistencia de una cultura de formación en las organizaciones representativas de los trabajadores.
- 3) En la mayoría de los casos en los que se han encontrado cláusulas referidas a la capacitación laboral, estas se circunscriben al otorgamiento de importes dinerarios mediante asignaciones o becas por estudios escolares, técnicos o superiores que curse el trabajador.
- 4) En ningún caso se ha determinado la existencia de una política de formación continua, por cuanto las cláusulas que recogen los acuerdos son bastante

genéricas y aluden a alguna capacitación mediante cursos o “charlas” ante determinada circunstancia como el cese en el empleo.

- 5) Sólo en un proceso de negociación (Club Regatas Lima) se planteó en el pliego la conformación de una comisión mixta paritaria para la implementación y evaluación de los cursos de capacitación. Sin embargo, esta propuesta no fue recogida en la convención colectiva, por lo que puede afirmarse que en ninguno de los casos estudiados, la organización representativa de los trabajadores tuvo o tiene participación directa en el diseño de los programas o cursos impartidos, y estos son definidos unilateralmente por la empresa.
- 6) En varios casos las cláusulas referidas a la formación y capacitación solamente transcriben lo establecido por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en los artículos pertinentes (Art. 84°, 85° y 86°) o contienen compromisos de intención, como aquellas en la que se expresa una preocupación por intensificar la capacitación de los trabajadores (Sociedad minera de Zinc de Cajamarquilla S.A.) o se conviene en capacitar a los trabajadores de acuerdo a las normas legales vigentes (Club Regatas Lima). Acuerdos de esta naturaleza no recogen la verdadera naturaleza de la negociación colectiva, que a través de la convención colectiva se convierte en fuente creadora de derechos y establece mejores condiciones a las previstas legalmente.
- 7) En general, la capacitación y/o cursos que se ofrecen se refieren a la educación técnica y en el caso del nivel superior solamente se traduce en apoyos económicos a aquellos trabajadores que cursan estudios universitarios.
- 8) Todos los casos revisados corresponden a negociaciones colectivas a nivel de empresa. El planteamiento de pliegos y la suscripción de acuerdos relativos a formación profesional provenientes de negociaciones de rama de actividad,

pueden tener mayor exigibilidad y definitivamente un número mayor de trabajadores beneficiarios.

- 9) Existe una disparidad en la calidad de los planteamientos y acuerdos arribados en la materia. En un reducido número de casos se recogen cláusulas que pueden ser calificadas en estricto como “cláusulas de formación profesional”, mientras que en la mayoría de ellos, la ambigüedad e imprecisión de lo peticionado o acordado, difícilmente puede ser calificado como cláusulas de formación para el empleo.
- 10) Es posible complementar la revisión realizada contrastando lo establecido en los convenios colectivos y el nivel de su cumplimiento y aplicación. Aunque el reducido número de casos encontrados, nos permite concluir que la ausencia de una cultura de formación para el empleo en nuestros empresarios y trabajadores es uno de los primeros obstáculos con los que deberán afrontarse en la elaboración del marco institucional que pretendemos.

2.1.3.8. Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo

En la coyuntura actual de consolidación del proceso democrático, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social asume un papel fundamental en la promoción del diálogo social. Este implica la participación de los actores sociales, entiéndase organizaciones representativas de los empleadores, trabajadores y el Estado. En el Perú, se ha constituido la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo, en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, que cuenta con la representación de todos los actores sociales.

En las sesiones de la Comisión de Formación, se está consolidando un diagnóstico de la Formación y Capacitación Laboral en el Perú, sobre la base de las unidades de análisis diseñadas por el MTPS. Este diagnóstico permitirá sentar

las bases para el desarrollo de estrategias y el diseño de una política nacional sobre Formación Profesional, que oriente el desarrollo de las políticas sectoriales sobre la materia. Se pretende, por tanto, concretar un Acuerdo Nacional que permita la aprobación de un Plan Nacional de Formación y Certificación Laboral con el consenso y el compromiso del conjunto de los agentes sociales involucrados en el desarrollo de los Recursos Humanos en el Perú.

El significativo esfuerzo que se viene realizando en el ámbito de la Comisión de Formación Profesional y Capacitación para el Trabajo se une a las coordinaciones iniciadas, meses atrás, con las instituciones sectoriales formativas que se encuentran cada vez más involucradas con el nuevo rostro de la formación profesional, participando activamente de la Mesa Sectorial de Instituciones de Formación Profesional y entidades vinculadas al desarrollo de los recursos humanos. Este esfuerzo se agrega a la presencia y participación del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, como socio fundador del FOPECAL, constituido por representantes institucionales de la sociedad civil y de los sectores educación y trabajo, además de la elaboración de una terminología uniforme sobre la temática, que permita un diálogo social fluido y preciso sobre la formación profesional y la capacitación para el trabajo en el Perú.

2.2. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES COMPARADAS SOBRE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN.

En las últimas décadas diversos países en el mundo han desarrollado o iniciado programas de certificación laboral que permiten el reconocimiento de las calificaciones de las personas en independencia de cómo las aprendieron. De esta manera, se favorece la inserción laboral dado que se evalúa la competencia de la persona para ejercer un trabajo determinado. La persona al contar con la certificación respectiva puede acceder a los trabajos solicitados con mayor competitividad.

El conocimiento de estas experiencias de certificación nos permite no sólo tener un panorama de los programas desarrollados sino también aprender sobre los elementos claves, los aspectos que se adecuan a cada cultura y los errores que se presentaron. El presente documento resume las experiencias más destacadas en el mundo.

La presente revisión se divide en dos grandes secciones. La primera desarrolla las experiencias de los países industrializados mientras que la segunda presenta los programas en América Latina.

2.2.1. Experiencias en países desarrollados

Los países que han desarrollado sólidos programas de certificación ocupacional son países industrializados como Alemania, Australia, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Japón, Nueva Zelanda, y el Reino Unido. En estos países algunos programas de certificación funcionan exitosamente mientras que otros aun se están iniciando. Una constante en estas experiencias es la decisión política de llevar a cabo dicha experiencia, lo que ha permitido el apoyo de diversas instituciones en especial el de los respectivos gobiernos.

2.2.1.1. Alemania

El sistema de relaciones laborales de Alemania proporciona un marco para el desarrollo y el establecimiento de estándares de competencias. La fuerza laboral alemana tiene uno de los niveles más elevados del mundo en términos educativos, de desarrollo tecnológico y productividad. En 1996, el 61% de la misma tenía por lo menos educación secundaria y el 25% había completado algún nivel de educación superior. Los trabajadores tienen una base educativa muy sólida proporcionada en los niveles iniciales de educación primaria y secundaria.

El 80% de los trabajadores son miembros de las asociaciones comerciales. Además, el gobierno los encamina a establecer una relación muy estrecha con las Cámaras de Comercio o de artesanos. Es esta “sociedad civil” (sindicatos y asociaciones o cámaras comerciales) la que trabaja conjuntamente en el diseño y desarrollo del sistema de “*Contratos de Aprendizaje*” o entrenamiento laboral.

La Formación Profesional alemana obedece a tres principios:

“Principio del Oficio”: Se refiere a la capacitación en oficios reconocidos y no en actividades ocupacionales. Se entiende por “oficio a la combinación de competencias técnicas, metodológicas, personales y sociales”¹⁶. En la actualidad existen 356 oficios reconocidos en las áreas técnicas, de comercio y de servicios.

“Principio de Contrato de Aprendizaje o Principio Dual”: La formación combina el aprendizaje con el trabajo en una relación de cooperación entre el Estado y las empresas. El aprendiz establece un contrato por el cual trabaja tres o cuatro días a la semana en la empresa y asiste a la institución de formación profesional uno o dos días a la semana.

“Principio de Consenso”: hace referencia al acuerdo entre los gremios de empleadores, los sindicatos, el Gobierno Federal y los gobiernos de los Estados Federados para la elaboración de los reglamentos. Estos son llamados “los cuatro bancos de la formación profesional”.

Desde el año 1969 Alemania fortaleció su sistema de contratos de aprendizaje. Este es regularmente llamado “Sistema Dual” porque combina el entrenamiento en el trabajo con la instrucción en el aula dentro de un programa de educación formal. Actualmente casi dos tercios de los jóvenes han entrado a formar parte de este sistema y tres cuartas partes lo han completado exitosamente.

Si bien se ha mencionado que la sociedad civil integrada por los sindicatos y las asociaciones empresariales son los que trabajan de manera conjunta para desarrollar los estándares de este entrenamiento en el aprendizaje dual, es el Instituto Federal de Educación Vocacional (“Dar Bundesinstitut für Berufsbildung” - BiBB) quien apoya y coordina dichos esfuerzos. Este instituto recurre a dos comisiones para poder definir o modificar los estándares de un sector ocupacional o industrial. El primer comité está compuesto por representantes de los empleadores y sindicatos y se centran en los estándares básicos necesarios para el entrenamiento en el trabajo. La otra comisión, conformada por empleadores, sindicatos e instituciones de educación vocacional de cada Estado Federado, desarrolla los estándares básicos correspondientes a la parte del aprendizaje de formación en el aula. Las comisiones trabajan juntas hasta lograr un estándar aprobado por consenso.

La BiBB es la instancia responsable de decretar las reglamentaciones del sistema. En éstas se especifica lo que los aprendices deben saber y hacer para ser calificados como trabajadores en una ocupación reconocida, la duración del entrenamiento, lo que se debe enseñar, las orientaciones para la organización en donde se realiza el entrenamiento y los requisitos para el examen final.

Además del “Contrato de Aprendizaje”, el sistema alemán contempla la certificación en dos niveles superiores más. Los trabajadores experimentados pueden llevar cursos que le permitan la certificación y así poder acceder a la promoción a puestos de supervisión en su trabajo o formar su propia empresa. Los cursos avanzados están disponibles para los sectores manufacturero, comercio calificado y servicios. Estos cursos también requieren de un examen de calificación.

⁹ Pravda, G. (1998). La Formación Profesional en Alemania y la Situación de Jóvenes en el Mercado Laboral. Instituto

El financiamiento del sistema proviene del Estado Federal, de los Estados Federados y de las empresas. El principal contribuyente es el Estado Federal quien destina US \$ 26 millones del presupuesto anual del gobierno al “Programa Dual”. No existe norma alguna que establezca la obligatoriedad de las empresas de ofrecer puestos de aprendizaje, sin embargo, lo poco generado por la formación son cubiertos mayormente por las empresas. En 1995, el importe de inversión por parte de las empresas ascendió aproximadamente a US \$15 millones, lo que representa el 3% del total de sueldos y salarios pagados en la economía nacional. Sin embargo, estos gastos son deducibles de impuestos por lo que el Estado termina asumiendo indirectamente parte de los costos.

Adicionalmente, existen fondos para la implementación de los otros programas.

Por otro lado, el Estado alemán otorga algunos subsidios para fomentar que las empresas contraten grupos en desventajas (como los inmigrantes) o para que empresas de la que fue Alemania Oriental puedan cubrir los costos de los contratos. Asimismo, el Estado también es responsable del financiamiento de las investigaciones sobre formación profesional y establece los centros supraempresariales de formación profesional.

Los gobiernos de los Estados Federados así como los municipios cubren los salarios y costos salariales para el profesorado de las escuelas, la instalación de los edificios, su administración y mantenimiento, los gastos de material didáctico, las remuneraciones de los aprendices del sector público, los salarios de los instructores del sector público y los costos salariales según ley, entre otros.

Las empresas también contribuyen al financiamiento ya que ellas cubren los costos de las remuneraciones de los aprendices, los salarios de los instructores,

los costos de seguros sociales, los gastos de instalación y mantenimiento de los talleres, el material didáctico y los gastos administrativos.

En la actualidad hay 364 ocupaciones involucradas en el sistema dual que son reconocidas por el gobierno alemán y 253 han sido actualizadas. Cerca del 97% de los aprendices (1.6 millones en 1997) se preparan para estas ocupaciones.

El sistema de contratos de aprendizaje alemán tiene una serie de fortalezas y permite la adquisición de mayores niveles de certificación ocupacional. Sin embargo, se presentan algunos problemas relacionados principalmente con la escasez de puestos de aprendizaje lo que disminuye la inserción laboral. Por otro lado, el cambio que se está dando en las empresas como consecuencia de la globalización está llevando a la contratación de trabajadores de nivel de calificación más altos (universitario o técnico altamente calificado).

2.2.1.2. Australia

Una vez que se levantaron las barreras comerciales entre Australia y otros países, el gobierno decidió crear programas de capacitación y educación para sus habitantes. Ahora, Australia ha implementado el Marco de Calificaciones Australiano (AQF) que consta de ocho niveles. Las certificaciones van desde el nivel 1, el más elemental, hasta el nivel 8, el más avanzado. Los primeros 6 niveles se enfocan en la educación vocacional y en la capacitación de los participantes, y se otorgan certificaciones de grado 1, 2, 3, 4, Diploma y Diploma Avanzado, de acuerdo al número de niveles que el participante haya completado. Luego, es posible obtener una licenciatura o un grado a nivel postgrado por medio de instituciones académicas de alto rango (niveles 7 y 8 del AQF).

En 1990, el gobierno creó la Junta Nacional de Capacitación (NTB) para hacer el sistema de acreditación más eficiente. La NTB instruyó a los organismos

industriales del país para que elaboraran un sistema de estándares de competencia a nivel nacional. Entre 1989 y 1995 se desarrollaron más de 350 unidades de estándares que fueron aceptadas por la NTB, y para ese entonces, el 75% de la fuerza laboral Australiana se regía bajo estos estándares.

La Autoridad Australiana de Capacitación Nacional (ANTA) asumió la responsabilidad de promover los estándares desarrollados en 1994. ANTA revisó, y además consolidó la red de organismos industriales. Desde 1996, ANTA proporciona ayuda económica a grupos que fomentan la capacitación vocacional y educacional en el país a través de “paquetes”, tales como las Entidades de Asesoría para la Capacitación en el Sector Industrial (ITABs). Cada uno de estos “paquetes” incluye reglas que alinean las competencias nacionales con las del AQF y además mantienen los estándares de competencia nacional. Hoy, los “paquetes” del ANTA se aplican en aproximadamente dos tercios de la fuerza laboral.

Los gobiernos australianos han apoyado el desarrollo de los estándares de capacitación en el país. Como todas las autoridades del territorio Australiano, incluyendo al gobierno central, se pusieron de acuerdo para crear ANTA, la junta directiva de dicha organización está compuesta por representantes del sector industrial, laboral y gubernamental.

Entre 1990-1995, el gobierno proveyó US \$26 millones cada año para apoyar los programas que miden los estándares de competencia, y desde 1996, esta suma se redujo a US \$25 millones. Este dinero es utilizado para mantener a los organismos que desarrollan “paquetes” de capacitación.

Después de 10 años de haber implementado el Marco de Calificaciones Australiano, ha ocurrido un cambio drástico en los programas de capacitación vocacional. Antes, territorios, Estados y compañías otorgaban programas de

capacitación, pero estas entidades generalmente no reconocían o acreditaban los programas de capacitación ofrecidos por otros organismos. Ahora, todos los que buscan dar programas de capacitación deben registrarse para proveer:

- a. Programas de capacitación, evaluación y certificación
- b. Programas de evaluación y certificación

Todas las instituciones educativas estatales y particulares pueden registrarse con las autoridades de capacitación del Estado/territorio o con algún grupo ITAB.

En 1996, Keltner, Finegold y Pager evaluaron el sistema australiano de capacitación. Los autores encontraron que el establecimiento de estándares de desempeño mejoró el acceso a la certificación de los jóvenes australianos. También se halló que las entidades de asesoría para la capacitación en el sector industrial estaban otorgando el asesoramiento, la evaluación y la certificación de competencias aprendidas en escuelas técnicas y vocacionales. Sin embargo, se notó que los trabajadores adultos encontraban más dificultades obteniendo una certificación por habilidades aprendidas en horas de trabajo. Los sindicatos se oponían a la evaluación formal de los empleados por sus superiores, e incluso, habían trabajadores que veían la evaluación formal como una pérdida de tiempo y de dinero.

El estudio concluyó que Australia había desarrollado los estándares de competencia exitosamente. El sistema Australiano también promovió la polivalencia a nivel administrativo, lo cual permitió a los trabajadores certificados moverse fácilmente a través de diferentes sectores industriales. No ocurrió lo mismo en la industria metalúrgica debido a la naturaleza técnica de la capacitación, ya que era difícil para los trabajadores certificados trabajar fuera de ese sector.

Información más reciente confirma que hoy el 43% de la población de 25-34 años de edad ha obtenido las calificaciones necesarias. Sólo una pequeña fracción de trabajadores más antiguos no tienen esas calificaciones, lo cual significa que en el pasado se requerían menos habilidades.

2.2.1.3. Canadá

La preocupación del gobierno canadiense por el tema de la formación de la fuerza laboral no es reciente. En 1952 se iniciaron los primeros esfuerzos hacia la capacitación laboral logrando acuerdos entre los gobiernos federales y provinciales para el desarrollo de los estándares de competencia que fueran reconocidos por las diferentes provincias. Este primer esfuerzo se denominó “Sello Rojo”.

Luego en 1960 se crea la Asociación Profesional Canadiense (CVA) la cual tenía como finalidad promover la educación profesional. Esto impulsó el desarrollo de técnicas de identificación y definición de los estándares laborales. Es así que en 1968 se desarrolla la metodología para el diseño del currículum basado en competencias (DACUM).

La metodología DACUM permite identificar las ocupaciones y los estándares de insumos, procesos y competencias requeridos por el trabajador para desempeñarse en las ocupaciones respectivas. Para la elaboración de los estándares se desarrollan cinco pasos:

1. Identificación del grupo representativo de la ocupación o área de una disciplina.
2. Análisis ocupacional a través del consenso de grupos de expertos sobre los contenidos funcionales de la ocupación. Luego se identifican las tareas que se llevan a cabo dentro de cada función laboral.

-
3. Definición de estándares.
 4. Validación de los estándares con una muestra representativa de los usuarios a nivel regional.
 5. Aprobación de los estándares por la autoridad pertinente.

El proceso de certificación laboral se basa en los estándares definidos y permite el reconocimiento de las competencias del trabajador en independencia de cómo éstas fueron adquiridas. Implica dos dimensiones, la técnica que se sustenta en la evaluación de las calificaciones y, la política que requiere de un reconocimiento legal o institucional de las mismas.

El gobierno canadiense frente a los cambios mundiales y de desarrollo de la tecnología, elaboró una nueva estrategia para incrementar los niveles de competitividad de su fuerza laboral en 1989. A partir de 1991 se hicieron estudios sobre varios grupos partícipes en la economía canadiense y se impulsó la creación de los Consejos Sectoriales conformados por los representantes de los empleadores y de los sindicatos.

En el sistema de formación y competencias laborales intervienen otras organizaciones como los Consejos Regionales multisectoriales, los Comités Nacionales y Locales bajo la responsabilidad de empresas que contemplan asuntos de comercio y de reconversión laboral, los Comités Sectoriales y la Asociación Profesional Canadiense (CVA).

En 1991 se constituyó el Consejo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral Canadiense (CLFDB), con el fin de mejorar la competencia del trabajador, especialmente a través de una capacitación equitativa, eficaz y eficiente. El CLFDB agrupa a 90 organizaciones nacionales que representan a los sectores empresariales, laborales, empleadores, educativos y de capacitación comunal.

Asimismo, incluye a los grupos de equidad designados, estos son, mujeres, indígenas, discapacitados y minorías visibles.

Inicialmente el CLFDB era la entidad encargada de identificar y definir los estándares ocupacionales pero luego se han planteado alternativas más descentralizadas delegando la responsabilidad a los Consejos Sectoriales y Comités Regionales y Sectoriales. Cada organización puede desarrollar programas con sus propios recursos al tratar de mantener y satisfacer sus niveles de competencia.

El Programa “Sello Rojo” ha aprobado 42 estándares interprovinciales y hay 2 en preparación. Por otro lado, de los 209 estándares definidos, 95 han sido desarrollados por los Consejos Sectoriales y 114 por otros organismos sectoriales. De estos, 197 fueron desarrollados por el HRDC.

El gobierno ha invertido tiempo y dinero para llevar a cabo estudios sobre sus recursos humanos. Entre 1986 y 1997, el gobierno ha provisto aproximadamente US \$118 millones a los empleadores y sindicatos, y US \$178 millones al sector privado. En 1997, el gobierno Federal acordó con un número de provincias que les iban a devolver la autoridad sobre los programas de capacitación laboral. Antes de este acuerdo, la Institución para el Desarrollo de los Recursos Humanos Canadienses (HRDC) se había encargado de suministrar y financiar los programas de capacitación y empleo en Canadá. Sin embargo, después del acuerdo, el HRDC empezó a transferir sus responsabilidades en los programas de capacitación a ciertos comités sectoriales. Para 1999, ya habían 23 comités sectoriales que habían desarrollado estándares de competencias a nivel nacional. Estos comités coordinan sus acciones con una rama del CLFDB.

Estos comités utilizan diversas estrategias para implementar los estándares de competencia. Muchos de éstos han trabajado con las Provincias para promover la

capacitación laboral. Otros comités ofrecen el sistema de estándares de competencia a universidades, organismos privados, entre otros. Algunos comités también han desarrollado un sistema donde se capacitan a los trabajadores para que éstos satisfagan las necesidades inmediatas del entorno.

2.2.1.4. España

Desde los años ochenta, España viene desarrollando el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) siguiendo el modelo trazado por los países industrializados y sus programas de certificación. Éstos se enfocaban en la importancia de mejorar los sistemas de formación profesional en respuesta a los requerimientos de mano de obra calificada. Razón por la cual los interlocutores sociales más representativos suscriben un Acuerdo Económico y Social (AES) en 1984. El AES enfatiza en la necesidad de adaptar las enseñanzas profesionales a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo específicamente a través de la formación profesional. Es en ese contexto que surge el concepto de competencias laborales.

El Consejo General de Formación Profesional (CNFP), órgano consultivo de participación institucional y de evaluación del Gobierno en materia de Formación Profesional reglada y ocupacional, incluyó entre sus funciones la responsabilidad de desarrollar el Primer Programa Nacional de Formación Profesional (1993 – 1996). Los objetivos más importantes de este Programa fueron:

1. La creación de un “Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales a partir de los estudios sectoriales realizados para cada sector productivo”. Si bien es cierto que no se llegó a implementar el Sistema proyectado, se creó una Unidad Interministerial para las Cualificaciones Profesionales.

-
-
2. La elaboración y aprobación de un “Catálogo de Títulos Profesionales y de un Repertorio de Certificados de Profesionalidad”. Este Catálogo va a ser desarrollado mediante la Ley 1/1990, Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) y la Ley 51/80, Básica de Empleo y sus normas complementarias.

El primer objetivo no se logró pero si se creó un Unidad Interministerial para las Calificaciones Profesionales.

En cumplimiento del segundo objetivo, entre 1993 y 1996 fueron elaborados y publicados 135 títulos por el Ministerio de Educación y Cultura¹⁷, con la definición de perfiles profesionales estructurados en unidades de competencia, a partir del análisis funcional de los objetivos de la producción y con la participación de los agentes sociales y las comunidades autónomas.

Un segundo objetivo del PNFP fue la elaboración y aprobación de un “Catálogo de Títulos Profesionales y de un Repertorio de Certificados de Profesionalidad”. Es así que en 1995 se da el Real Decreto 797/1995 (19 de mayo) que establece las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

La certificación de profesionalidad constituye un elemento clave de la reforma de la formación profesional ocupacional cumpliendo los siguientes objetivos¹⁸:

1. Identificación de las competencias profesionales características de una ocupación y por lo tanto acreditables, haciendo más visibles los recursos humanos existentes y la entidad real de la oferta de empleo. La ocupación constituye la unidad básica de análisis y ordenación de la actividad laboral. Esta es entendida como un conjunto de competencias con valor y significado en el empleo.

¹⁷ Denominado anteriormente Ministerio de Educación y Ciencia.

-
-
2. Articulación de la formación profesional ocupacional para garantizar la más sólida adquisición de esas competencias profesionales.

El certificado de profesionalidad integra los contenidos formativos que se entienden como mínimos en todo el territorio nacional para adquirir las competencias propias de la ocupación.

3. Dotación a la certificación profesional de validez nacional para facilitar la transparencia del mercado de trabajo y la movilidad laboral, a la par que mantener un nivel uniforme en la calidad de la formación profesional ocupacional.

Los elementos primordiales para lograr la validez son la evaluación de la formación profesional y la regulación de la prueba de acceso a la certificación desde la experiencia profesional.

El certificado de profesionalidad es de carácter oficial y reconocido en todo el territorio español. Tiene como finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas de taller y casas de oficios, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua o experiencia laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el órgano competente de la Comunidad Autónoma son los encargados de otorgar el certificado de profesionalidad. Éste es expedido a solicitud del trabajador luego de haber completado los módulos de formación de la correspondiente ocupación.

Las pruebas de acceso a la certificación están a cargo de Comisiones de Evaluación integradas por expertos designados por la Administración y los representantes sindicales y empresariales. La Comisión someterá a los candidatos a pruebas teórico-prácticas necesarias para comprobar las competencias mínima. Asimismo, deberá publicar las convocatorias indicando el

¹⁸ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1995). Real Decreto 797/1995. BOE N° 175.

tipo de prueba, lugar y fecha de evaluación, requisitos que deben reunir los candidatos, plazo de inscripción y documentación necesaria.

Entre 1993 y 1996, el Ministerio de Educación y Cultura elaboró y publicó 135 títulos con la definición respectiva de los perfiles ocupacionales así como unidades de competencias que conformaban cada título. Por su parte, en el periodo 1995-1998, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaboró y publicó 134 certificados de Profesionalidad, los cuales comprendían el perfil ocupacional y el correspondiente itinerario formativo. Este certificados fueron los referentes para los cursos del Plan Nacional de Formación y Inserción Profesional (PIF).

Los “Programas de Garantía Social” surgen para otorgar cualificaciones de menor nivel a los jóvenes que no completaron la educación secundaria. Estos favorecen la iniciación profesional de los jóvenes y fomentan su inserción laboral.

Es importante señalar que en 1996, se firmó el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional y el II Acuerdo de Formación Continua entre el Gobierno y los agentes sociales.

El marco de diálogo social existente en términos de los actores involucrados así como el mayor interés y cobertura territorial llevaron a que en 1998 se planteara un Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (NPNFP) aprobado para el periodo 1998-2002. Este programa no solo es fruto del diálogo social sino también de la reestructuración del Consejo General de Formación (CGFP)¹⁹. Se incorpora a éste la participación de los gobiernos de todas las Comunidades Autónomas.

¹⁹ Según Ley 19/1997, 7 de junio.

El NPNFP se sustenta en una concepción de la formación profesional como una política activa de empleo que permite la inversión en el capital humano. Los nuevos objetivos son:

1. Creación de un Sistema Nacional de Calificaciones Profesionales con participación de las Comunidades Autónomas y que apunte a una formación a lo largo de toda la vida.
2. Profesionalización para la inserción a través de las empresas.
3. Desarrollo de un sistema integrado de información y orientación profesional.
4. Garantizar la calidad de la formación profesional, su evaluación y seguimiento.
5. Encuadre dentro de la dimensión europea de la formación profesional.
6. Programación de ofertas a grupos con necesidades especiales.

El NPNFP plantea cuatro medidas para el logro del Sistema de Calificaciones Profesionales en el Estado Español. Estas son:

1. Aprobación de una norma básica reguladora del Sistema de Calificaciones Profesionales.
2. Creación del Instituto Nacional de las Calificaciones (INCUAL). Este propone el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y actúa como instrumento básico del Consejo General de Formación Profesional, elaborando estudios, informes, análisis comparativos, recopilación de documentación, dotación bibliográfica, seminarios científicos entre otros.
3. Formación del Observatorio Profesional, el cual formaría parte del INCUAL con la función de observar permanentemente la evolución de las calificaciones.
4. Regulación del Sistema de Correspondencias, Convalidaciones y Equivalencias entre los tres subsistemas (formación inicial/reglada, formación profesional ocupacional y formación continua de los ocupados), incluyendo la experiencia laboral. Este sería propuesto por el INCUAL.

A pesar que el Sistema de Formación Profesional Español se basa en el enfoque de competencias aun el SNCP necesita una normalización de las competencias.

El financiamiento del Plan Nacional de Formación Profesional e Inserción Profesional depende de las disponibilidades presupuestarias que anualmente se consignan en el presupuesto del Instituto Nacional de Empleo.

2.2.1.5. Estados Unidos de Norteamérica

El Departamento de Estado sobre asuntos de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica encomendó a una comisión denominada “Comisión de la Secretaría sobre el Logro de las Competencias Necesarias” (SCANS²⁰), el estudio de la adecuación entre las demandas laborales y las competencias de los jóvenes para responder a dichas demandas. En 1992, la SCANS presentó un informe cuyo objetivo se centró en la definición de las competencias necesarias para el trabajo, los niveles mínimos aceptables de las mismas, las propuestas de cómo lograr dichos niveles de competencia y el desarrollo de estrategias de difusión de la información en las escuelas, empresas y hogares.

La SCANS verificó que en la actualidad el desempeño efectivo se mide en condiciones reales de saber qué y cómo hacer un trabajo (“know-how”). Este “know-how” comprende dos elementos: Las competencias y los fundamentos básicos. En su informe, se identifican cinco competencias y tres rubros dentro de los fundamentos básicos. Estos ocho son los requerimientos esenciales tanto para el trabajo como para continuar con estudios posteriores.

Las cinco competencias identificadas son:

1. Manejo, organización y administración de los recursos (materiales, de tiempo y humanos).

²⁰ “SCANS”, siglas que corresponden en inglés a “Secretary Commission on Achieving Necessary Skills”.

-
2. Establecimiento de relaciones personales que permitan trabajar con otros.
 3. Adquisición y manejo de la información a nivel de interpretación, comunicación y procesamiento.
 4. Comprensión de sistemas complejos de relaciones.
 5. Capacidad para trabajar con una variedad de tecnologías.

Los tres rubros dentro de los fundamentos básicos son:

1. Destrezas básicas (lectura, matemáticas y comunicación oral y escrita).
2. Habilidades de Pensamiento creativo que permita la toma de decisiones y la solución de problemas.
3. Cualidades personales de responsabilidad, integridad, sociabilidad y autocontrol.

Además de la identificación de las competencias básicas, la SCANS planteó cinco niveles de competencia que van desde preparatoria hasta el nivel de experto.

El informe SCANS contribuyó al planteamiento de metas y estrategias futuras en el tema educativo apuntando a un enseñanza que permitiera el logro de las competencias y fundamentos. Asimismo, estableció los cimientos para la creación de un sistema que permitiera medir y certificar las competencias y fundamentos adquiridas por los estudiantes luego de culminar la secundaria. Esta certificación permitiría el reconocimiento de sus competencias ante los empleadores y las escuelas de estudios superiores.

Dentro de este contexto, el Consejo Nacional de Estándares de Competencia de los Estados Unidos de Norteamérica (NSSB) fue creado en 1994. Una coalición de representantes de sectores empresariales, sindicales, educativos, de empleadores y de organizaciones de la comunidad y derecho civil se formó con la finalidad de crear un sistema nacional voluntario de estándares de competencias, evaluación y certificación. El propósito principal de este sistema era el

incrementar las habilidades de la fuerza laboral de los Estados Unidos para que logre competir en una economía globalizada.

La NSSB ha clasificado la fuerza laboral en 15 sectores industriales pero no es la entidad encargada de definir los estándares sino más bien de plantear los lineamientos para ello. Grupos sectoriales organizados, bajo la orientación de la NSSB, están definiendo los estándares de competencia, evaluación y certificación para sus respectivas industrias. Cada sector conforma su propio grupo con miembros de diversas instituciones asociadas a su sector el cual es oficialmente creado y reconocido. Estos grupos, denominados “Grupos de Asociados Voluntarios”, tienen el propósito de definir los estándares de competencias respectivos al sector que representan. En la actualidad, las competencias para el sector manufacturero ya han sido identificadas en conjunto con las organizaciones de base laborales, comunitarias y civiles y cuatro grupos sectoriales que vienen trabajando en la definición de las competencias correspondientes.

La descripción de la ocupación o trabajo se hace en tres niveles. El medular o básico (“core”) que se refiere a la rama ocupacional en términos generales, el concentrado es el nivel que describe las áreas ocupacionales o familias de trabajos dentro de la rama ocupacional y el nivel de la especialidad cuando se describe un trabajo u ocupación dentro de una concentrado de manera más específica.

La evaluación abarca tres grandes categorías de competencias y conocimientos: las competencias y conocimientos académicos, los conocimientos y competencias para el trabajo y los conocimientos y competencias ocupacionales específicamente.

Dentro de este sistema se otorgan dos tipos de certificados:

1. Certificado básico + 1: comprende estándares de competencias básicas o estos más un concentrado. Es otorgado a trabajadores principiantes hasta el primer nivel de supervisión. Los Grupos de Asociados Voluntarios de cada sector son los responsables de dar esta certificación pero refrendada por el NSSB.
2. Certificado de especialidad: se aplica a trabajos u ocupaciones particulares. Solo se puede otorgar al trabajador que ya haya obtenido el certificado básico previo.

El NSSB tiene como meta el establecimiento de los estándares del sistema de Estados Unidos para que éste pueda competir a nivel internacional. Países como Brasil, Chile, México y Singapur han visitado el consejo con la finalidad de compartir los progresos que viene logrando.

2.2.1.6. Francia

El sistema de certificación francés desde la década de los 70 estuvo bajo la responsabilidad exclusiva del Estado, en 1970 se firma el Acuerdo Interprofesional en materia de Formación Profesional y en 1971 se da la Ley fundamental del Sistema de Formación Profesional. Era el Ministerio de Educación quien tomaba un examen único otorgando el diploma correspondiente a los jóvenes que lo aprobaban.

Si bien Francia logró uno de los niveles más altos de escolarización, aún así se presentaban problemas con la inserción de un gran número de jóvenes en el mercado laboral, especialmente desde la década de los ochenta. Alrededor del 45% de los jóvenes entre 17 y 24 años están escolarizados, y consecuentemente, ahora se cuenta con una población juvenil mucho más preparada. Asimismo, hoy aproximadamente el 40% de los jóvenes franceses que ingresan al mercado laboral son egresados de institutos técnicos que ofrecen una carrera en corto

tiempo. Sin embargo, un número cada vez más cuantioso de éstos decide continuar sus estudios superiores.

Debido a que las compañías son actualmente más exigentes al contratar a sus empleados, pues éstos requieren una educación que demuestre que poseen la competencia para ejecutar las tareas esperadas de ellos, se ha creado una brecha entre los jóvenes. Los jóvenes sin título de bachilleres alternan entre el empleo y el desempleo constantemente, a diferencia de los jóvenes con títulos de bachilleres que generalmente encuentran un trabajo estable que garantiza su continua presencia en el mercado laboral.

Este panorama que caracteriza la situación de los jóvenes franceses de hoy empezó a darse a mediados de los ochenta. Aquellos con una formación inadecuada o que no han completado el bachillerato muchas veces se han hallado marginados y excluidos dentro del mercado ya que sólo logran conseguir empleos simples que son poco estables y duraderos. En 1988, el 80% de los trabajos de estos jóvenes eran precarios.

Por otro lado, aquellos jóvenes egresados de universidades e institutos de educación superior e intermedia se han incrementado en los últimos 20 años. El panorama para ellos luce diferente en tanto que ingresan rápidamente al ámbito laboral y logran mantenerse en posiciones estables. Aún así, existe una gran diferencia entre las disciplinas estudiadas. Aquellos egresados de economía, administración y finanzas logran mayor inserción mientras que aquellos graduados en ciencias sociales y humanas no logran incorporarse al mercado laboral con facilidad (Lochet & Pottier, 1994).

Estas evidencias demostraban las dificultades que encontraban los jóvenes principalmente por el escaso reconocimiento de los diplomas adquiridos por parte

de los empleadores y de las instituciones educativas. Esto les obstaculizaba la continuación de estudios posteriores o superiores.

Es a partir de esa década que se establecen una serie de reformas en el sistema de certificación. En primer lugar el nuevo sistema involucró a las empresas y los sindicatos en la identificación de las competencias y la formulación y definición de los “referentes de trabajo”. Fueron los comités, denominados *Comisiones Profesionales Consultivas (CPC)*, -los cuales estuvieron integrados por organizaciones empresariales, sindicatos, ministerios involucrados (Empleo, Educación Nacional, de la ramas comprendidas), representante del CEREQ y entidades de formación-, los encargados de identificar las competencias a través de una metodología por “grupos de oficios”. Estas competencias correspondían no sólo a los conocimientos adquiridos sino a la demostración de la capacidad del joven para ejercer una profesión u oficio.

Una segunda modificación fue el tomar el enfoque de competencias como base de los programas de formación y evaluación respectiva. Esto llevó a la formulación de programas de formación modulares y flexibles permitiendo la alternancia con el trabajo.

Por último, se estableció una Comisión Técnica de Homologación que permitió una equivalencia de las certificaciones otorgadas por las diversas instituciones en una escala de seis puntos.

En la década de los '90, el *Centre d' Etudes et de Recherches sur le Qualifications (CEREQ)* incorporó la metodología ETED –Empleo–tipo estudiado en su dinámica, a través de la cual analiza permanentemente la demanda laboral, su evolución y competencias requeridas. De esta manera se contribuye a la formación profesional y la toma de decisiones en el tema. En este punto es importante resaltar que el CEREQ es una institución que realiza investigaciones para el

Estado, entidades privadas, la Comunidad Europea, entre otras, y se encuentra supervisada tanto por el Ministerio de Empleo como por el Ministerio de Educación.

En Francia no existe un sistema de identificación de competencias normalizado salvo algunas áreas específicas.

En la actualidad existen tres tipos o subsistemas de certificación:

1. Los Diplomas otorgados por el Ministerio de Educación así como por los Ministerios de Agricultura y de Salud luego de una evaluación de cada módulo de formación validada por un jurado mixto integrado por formadores y profesionales del sector productivo. La evaluación depende de las estructuras regionales y locales de los ministerios.

Existen tres modalidades de acceso a este Diploma: 1) Al término de la formación ya sea inicial o continua, 2) por candidatura libre para toda persona que desee presentarse al examen y 3) en reconocimiento de la experiencia laboral.

Los diplomas, tanto de la Educación Nacional como de Agricultura y Salud, otorgados bajo esta modalidad pueden ser: el Certificado de Aptitud Profesional (CAP), el Brevete de estudios Profesionales (BEP), el Bachillerato Profesional, el Brevete de Técnico Superior (BTS) y el Diploma Universitario de Tecnología (DUT). Corresponden a los niveles 1 al 4 europeos.

2. Los Títulos concedidos por el Ministerio de Empleo y la Solidaridad luego de una evaluación de cada módulo de formación, son validados por un jurado constituido por profesionales representantes del sector productivo. La evaluación depende del ministerio aunque éste lleva a cabo un proceso de consulta a los actores sociales (referencial del empleo).

El acceso a este subsistema se da en dos modalidades: 1) Al término de una formación y 2) en reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia profesional.

3. Las Certificaciones de las Ramas Profesionales proporcionados por las Comisiones Nacionales Paritarias correspondientes a cada una de las ramas, respectivamente. La evaluación en este caso es predominantemente en la situación de trabajo y validada por profesionales dentro de cada rama. Los certificados pueden ser de calificación profesional o por módulos o unidades capitalizables. Estos corresponden a los niveles 1 y 2 europeos. Se accede a este tipo de validación al término de un itinerario de formación dentro del marco de la formación en alternancia.

A partir de 1992 los trabajadores tienen la posibilidad de solicitar el reconocimiento de sus competencias en independencia de cómo las adquirieron, a través del sistema de Validación de Atributos Personales.

La diversidad en los tipos de certificación ha conducido a la necesidad de un proceso de creación de un Sistema Nacional cuyo propósito principal es buscar la coherencia en la formación profesional y la certificación de competencias ya existentes.

En este proceso participan instancias consultivas tripartitas, las CPCs, Subcomisiones Nacionales compuestas por representantes de los empleadores y trabajadores, Subcomisiones Departamentales y los Jurados de exámenes de validación de competencias. Asimismo, participan los responsables de cada uno de los subsistemas de certificación mencionados. El Estado asume la responsabilidad de las políticas nacionales de certificación.

A mediados de la década de los 90, la Delegación para la Formación Profesional (1995) llevó a cabo una primera evaluación del Sistema de Certificación concluyendo que los avances hacia una concertación eran evidentes pero que aun era fuerte la presencia del Estado y sugiere mayor acceso a la certificación de aquellos excluidos del sistema educativo formal. En 1996 (Virville) presenta un nuevo informe centrándose en la calidad de la formación profesional y sugiere un mayor énfasis en el reconocimiento de la experiencia como medio de adquisición de las competencias laborales.

El financiamiento para el programa de formación profesional proviene principalmente del Estado quien destina el 1.8% del PBI. El Estado cubre el 45.5% de los gastos, las empresas el 40% y la comunidades locales el 7.4%. Los resultados hasta el momento indican que 8.3 millones realizado algún tipo de formación. En este grupo se incluye la capacitación por contrato con la empresa, asalariados, jóvenes menores de 26 años y desocupados.

La certificación es pública y se viene desarrollando desde 1971. Se ha incrementado su aceptación, especialmente por parte de los empleadores.

Por otro lado, el enfoque de competencias ha sido adoptado por las empresas quienes consideran como base a las competencias técnicas, las competencias de gestión y las competencias de organización.

2.2.1.7. Japón

Japón es bien conocido por la calidad de los productos de exportación. Parte de este logro se debe a los esfuerzos en elevar la calidad de la mano de obra.

El Estado provee educación pública para todos desde la niñez hasta los 16 años de edad. El colegio es obligatorio hasta la edad de 15. El sistema educativo

cuenta con exámenes estandarizados que influyen sobre las oportunidades de educación y empleo posteriores. Luego de la educación básica obligatoria, el 95% de los jóvenes de 17 años continúan con su educación escolar secundaria. Los jóvenes con mejor desempeño en las pruebas estandarizadas son las que ganan el acceso a los mejores centros educativos dado que tienen contacto con buenas universidades y empleadores.

Luego de terminar tanto los estudios técnico - vocacionales como los universitarios, los jóvenes tienen que pasar por un examen estandarizado.

La mayoría de la educación vocacional se lleva a cabo en el lugar de trabajo. Muchas empresas ofrecen programas de entrenamiento continuo y de extensión a sus trabajadores como parte del compromiso japonés del empleo de por vida (por lo menos para algunos trabajadores importantes en las empresas grandes) y de la filosofía del “kaisen” de mejoramiento continuo. Este entrenamiento se centra en la adquisición de destrezas necesarias para el puesto de trabajo más que en destrezas ocupacionales generales.

Los estándares de competencias y certificación juegan un papel importante en el sistema de entrenamiento japonés. En 1958, se dio la Ley en Entrenamiento Vocacional que estableció el sistema nacional de medición de las destrezas vocacionales con el propósito de elevar el estatus de los trabajadores a nivel operario. Recientemente la legislación enfatiza en la importancia de los estándares nacionales de competencias y certificación como un medio de incrementar los niveles de los trabajadores.

El Ministerio Japonés de Trabajo (MOL) fomenta el entrenamiento y certificación de los trabajadores en tres niveles:

1. Entrenamiento básico para graduados de secundaria básica y superior.
2. Entrenamiento para el mejoramiento de las competencias de los trabajadores experimentados.
3. Entrenamiento para la reconversión laboral de trabajadores mayores o desocupados.

El contenido de los tres niveles son definidos por estándares muy similares a los estándares de competencias. Es el MOL el responsable de desarrollar los estándares nacionales de formación en conjunto con el Consejo de Desarrollo de Recursos Humanos el cual está integrado por representantes de los empleadores, sindicatos y educadores. El consejo se encarga de establecer comités de expertos para definir los estándares y el sistema de evaluación. Los estándares de formación especifican los requisitos de admisión, la duración del entrenamiento, el currículum, las calificaciones de los instructores y el equipamiento necesario. El MOL utiliza esos estándares para acreditar y supervisar los cursos públicos y privados. Sólo los cursos acreditados pueden acceder al financiamiento del Estado.

Tanto instituciones privadas como públicas imparten capacitación pero el entrenamiento básico generalmente es conducido por las escuelas vocacionales públicas. También son las instituciones públicas y privadas que desarrollan y toman la pruebas que miden los estándares logrados. Los trabajadores que completan estos cursos acreditados deben aprobar una prueba de calificación nacional otorgándoseles el certificado de “Trabajadores asistentes calificados”. Los trabajadores también pueden acceder a niveles más elevados llevando cursos acreditados a través de diversas vías. Pueden ser a través de clases en una entidad de formación vocacional acreditada, del entrenamiento auspiciado por las empresas, o en cursos por correspondencia.

El completamiento de estos niveles exige aprobar la prueba nacional para las competencias específicas, recibiendo el certificado de “Trabajador Certificado” del nivel 2 (principiante) o del nivel 1 (avanzados). El MOL es el encargado de evaluar y otorgar estos certificados del nivel 1 mientras que las Cámaras de comercio de cada prefectura o gobierno local las encargadas del nivel 2.

Aun no existe un sistema de estándares de competencias y certificación unificado. Muchas empresas han desarrollado sus propios estándares y sistemas de calificación en los cuales los trabajadores son evaluados y certificados por expertos.

El gobierno cubre el financiamiento de tanto del desarrollo de los estándares como de la evaluación. El MOL otorga subsidios a empresas y a entidades de formación vocacional. Empresas pequeñas o medianas pueden concursar en un sistema de becas que financia tanto el entrenamiento como el sistema de evaluación y certificación.

Los empleadores también contribuyen al financiamiento a través de sus aportes al seguro de desempleo. Estas contribuciones se combinan con lo recaudado a través de los gobiernos locales, estatales y nacional.

El MOL ha planteado un programa frente a la reciente crisis económica. Este contempla la formación continua de los trabajadores a través de subsidios a las empresas que retengan y entrenen a sus trabajadores, que permitan flexibilidad en los horarios y hora de salida de tal manera que puedan asistir a clases de capacitación.

Desde 1995 el gobierno japonés ha creado un nuevo sistema de estándares y certificación con trabajadores de nivel empresariales más elevados.

2.2.1.8. Nueva Zelanda.

En 1990 se creó la Autoridad Neozelandesa de Calificaciones (NZQA) para desarrollar y mantener un amplio y flexible Marco Nacional de Calificaciones (NQF). Emulando al modelo Escocés, la NZQA revisó y alteró los currículos vocacionales existentes y creó unidades de competencia (módulos curriculares) que podrían ser combinadas con las calificaciones nacionales. Además, NZQA designó la labor de desarrollar unidades de competencia a Grupos de Asesoría Nacional (NAG). Como estos grupos no tenían la experiencia necesaria para desarrollar estándares de alta calidad por sí solos, NZQA tuvo que apoyarlos. Sin embargo, la solución más eficaz para este problema provino del gobierno neozelandés. El gobierno sugirió que los NAG deberían de unirse con las Organizaciones de Capacitación Industrial (ITOs) y de esa forma reestructurarse para mejorar sus servicios.

Las unidades de competencia, desarrollada por las ITOs y aprobadas por la NZQA son la base del Marco Nacional de Calificaciones (NQF). Cada unidad contiene varias listas con los criterios para identificar si una persona sabe, hace y comprende lo que es necesario para ser competente en una área determinada. Cada competencia pertenece a uno de los ocho niveles que determinan cuáles son las habilidades de una persona según la NQF. Asimismo, cada nivel tiene un valor específico que se mide con créditos. Cualquier individuo puede sumar los créditos necesarios para obtener un Certificado o Diploma Nacional.

Hoy, las unidades de competencia de las ITOs proveen la información necesaria a empleadores y a jefes de capacitación para que éstos no sólo puedan desarrollar programas de capacitación pertinentes, sino que también puedan asesorar y supervisar la calidad de estos programas adecuadamente.

Hay que recalcar que la NZQA establece los criterios de competencia que los individuos buscando ser registrados dentro del Marco Nacional de Calificaciones deben de satisfacer. La NZQA también se ocupa de mantener una base de datos (el Registro de Aprendizaje) sobre las personas que han completado las unidades de competencia requeridas en cierta área, y de aquellas que sólo han terminado algunas unidades.

El gobierno neozelandés apoya el desarrollo, la práctica y la actualización de los estándares de competencia a través de dos agencias: NZQA y la Agencia de Soporte Educativo y de Capacitación (ETSA). Entre el año 1991 y 1995, el gobierno invirtió anualmente entre \$2.2 y 4.0 millones de dólares. Gran parte de este dinero se usó para crear y apoyar a las dos agencias, NZQA y ETSA. En 1997 el gobierno dejó de financiar el desarrollo de estándares de competencia por parte de NZQA. Sin embargo, el gobierno siguió apoyando a la NZQA en otras áreas e invirtió \$0.5 millones en éstas. Además, el gobierno sigue apoyando a ETSA, y a través de esta agencia. Las ITOs reciben entre \$1.3 y 2.5 millones al año para la revisión de sus estándares de competencia. Hoy, el gobierno invierte anualmente en éstas dos agencias aproximadamente \$1.8 y 3.0 millones de dólares.

Desde 1993, las unidades de estándares han incrementado. Ahora hay cerca de 11,000 unidades de estándares asociadas a 415 entidades nacionales de calificaciones. En Agosto de 1998, 300.247 personas (aproximadamente el 10% de la población) había recibido calificaciones registradas en el Registro de Aprendizaje de la NZQA.

Tal como se planeó, los estándares de competencia se usan en variados ambientes laborales y académicos como universidades politécnicas, secundarias, organizaciones privadas y diversos centros de trabajo.

A diferencia de otros países, el Marco de Calificaciones Neozelandés es verdaderamente amplio, pues incorpora todas las credenciales vocacionales y académicas, incluyendo los programas de postgrado. Debido a que cada unidad de competencias se certifica individualmente en el Registro de Aprendizaje, es posible que las compañías seleccionen las unidades de estándares que necesiten. Esto ha motivado a un buen número de empleadores a adoptar los estándares nacionales para sus programas de capacitación y desarrollo de recursos humanos. Para 1997, cerca del 90% de los empleados pertenecían a una industria u oficio donde los estándares de competencia estaban siendo utilizados.

Desde el comienzo de los programas de certificación en Nueva Zelanda se han logrado siete objetivos:

1. El incremento del uso de unidades de competencia y programas para la capacitación de trabajadores en el sector industrial.
2. El trabajo conjunto entre las ITOs y el Marco Nacional de Calificaciones (NQF).
3. La estructuración formal de programas de capacitación en industrias que carecían de éstos.
4. Una cantidad significativa de las industrias Neozelandesas mantienen los estándares del NQF y por lo tanto, las calificaciones son comparables, transferibles, y fáciles de entender.
5. La participación en programas especiales de capacitación y de educación vocacional ofrecidos por el gobierno para cualquiera que guste participar.
6. La diversificación de los caminos de capacitación.

El establecimiento de una cultura de capacitación y donde la competencia de la gente pueda ser eficazmente medida e identificada a través del Marco Nacional de Calificaciones.

2.2.1.9. Reino Unido

Hasta hace poco, la educación vocacional no se consideraba una prioridad en el Reino Unido. La mundialmente famosa “Educación Inglesa” sólo se reservaba para un reducido grupo de alumnos de clase alta provenientes de escuelas privadas. Ahí se preparaban para convertirse en abogados, banqueros y oficiales gubernamentales. En cambio, los niños de la clase media asistían colegios locales y luego aprendían las habilidades necesarias para manejar un negocio o hacerse cargo de una compañía local. Finalmente, las clases bajas iban a colegios públicos y trabajaban en oficios simples a partir de los catorce años. Consecuentemente, sólo una pequeña fracción de la población iba a la universidad, mientras que la mayoría adquiría ciertas habilidades a través del aprendizaje formal (a través de la familia) o informal. Es decir, los trabajadores pertenecientes a la clases media y alta aprendían de mentores más viejos y experimentados que ellos, mientras que los trabajadores de la clase baja no tuvieron este tipo de formación. Este era el panorama hasta hace 20 años.

Al comienzo de los 80s, se tornó evidente que este tradicional sistema el cual estaba rígidamente estratificado no cumplía con las demandas y necesidades de empleadores ingleses. El desempleo incrementaba particularmente en los sectores más jóvenes de la sociedad inglesa. Cada día había menos gente dentro del sistema de aprendizaje formal de la clase media debido a la proliferación de entidades profesionales y académicas que ofrecían certificados de calificación vocacional. Para tratar este problema, se formó la Junta Nacional de Calificación Vocacional (NCVQ) en 1986. La NCVQ creó una red que unía a 150 asociaciones industriales, llamadas “organismos principales”, para desarrollar e implementar ciertos estándares de competencia y acreditación para sus sectores industriales.

Para desarrollar los estándares de competencia, estos “organismos principales” llevaron a cabo un análisis funcional del trabajo para definir e identificar cuáles son las habilidades, el conocimiento y las actitudes pertinentes para efectuar una buena labor. De esta manera se crearon las unidades de competencia que definen los elementos de competencia y las situaciones en las cuales ésta debe de ser exhibida. Estas unidades de competencias forman lo que se llaman las Calificaciones Vocacionales de la Nación (NVQs), y éstas contienen 5 niveles de creciente habilidad.

A finales de 1993, el gobierno del Reino Unido introdujo las NVQs generales (GNVQs), que apoyan al sistema NVQ. A diferencia de las NVQs que se enfocan en las competencias requeridas en ocupaciones específicas, las GNVQs proveen a la gente joven una flexibilidad para abordar diversas áreas. Las GNVQs están diseñadas para trabajar en colegios y universidades, lo cual también las diferencia de las NVQ. Además, las GNVQs están integradas dentro del currículo de secundaria, así que éstas pueden preparar a los estudiantes para un trabajo u oficio, o para estudiar a nivel universitario.

En Octubre de 1997, la Autoridad del Currículo y Calificaciones (QCA) se creó para adoptar las funciones del desaparecido NCVQ y el currículum de secundaria. El 60-79% de los “organismos principales” se unieron con los grupos de acreditación de la QCA, las Organizaciones de Capacitación Nacional (NTOs). Las dos, la QCA y las NTOs, hacen una labor conjunta para desarrollar los estándares de calificación y mejorar los programas de capacitación.

Varios gobiernos del Reino Unido han invertido fuertemente en el desarrollo de los estándares de habilidad y competencia. Durante los años ochenta el gobierno apoyó a la oficina de Calificaciones de Vocación Nacional (NCVQ). Inclusive en los años 1993 y 1994, la NCVQ utilizó aproximadamente \$13.7 millones para sus programas y proyectos. Gran parte del dinero fue otorgado por el gobierno, y el

resto provino del sector privado por medio de los pagos de registro de éstos. El gobierno del Reino Unido también apoyó económica y administrativamente al Departamento de Trabajo, el cual trabaja conjuntamente con los organismos encargados de desarrollar los estándares nacionales de competencia.

Hoy, la QCA tiene un presupuesto anual de \$34.6 millones y casi todo el dinero es proporcionado por el gobierno. En los años 1998-1999, el presupuesto de la División de Calificación Vocacional y Estándares Ocupacionales de la QCA fue de \$3.1 millones. Estas cifras no sólo demuestran el importante rol del gobierno en el financiamiento de los programas de certificación, sino, también el esfuerzo de desarrollar estos programas en el Reino Unido.

Entre 1986 y 1998 se crearon 881 unidades de Calificaciones Vocacionales de la Nación (NVQs), las cuales trabajan en un 90% de las ocupaciones e industrias. La aplicación de estos estándares de habilidad comenzó de manera lenta, pero progresivamente el terreno adquirido por estos programas ha incrementado tremendamente a través de los años. En 1990, sólo 47,000 trabajadores recibieron un certificado de competencia por medio de alguna NVQ. En cambio, en 1998, 446,000 trabajadores obtuvieron un certificado de competencia, y para Septiembre de ese mismo año, 2.2 millones de certificados habían sido otorgados desde la creación de las NVQs. Alrededor del 7% de la fuerza laboral del Reino Unido ha sido certificada, y aproximadamente un millón de personas (el 3.8% de la fuerza laboral) están en proceso de adquirir un certificado a través de alguna NVQ.

En 1986, Keltner, Pager y Finegold evaluaron los programas de certificación del Reino Unido y concluyeron que el sistema Británico había incrementado el acceso de un cuantioso número de trabajadores a una certificación competente y válida. Esto se debe a diversos factores. Uno de ellos es la introducción de las GNVQs al momento en que una gran proporción de jóvenes de 17 y 18 años decidieron estudiar a tiempo completo, y por lo tanto, muchos de ellos optaron por obtener un

certificado a través de las GNVQs. Otro factor es que las NVQs le dan la oportunidad de certificación a aquellos que no han tenido una educación formal.

Keltner, Pager y Finegold también notaron que el impacto de los estándares de competencia y la promoción de movilidad lateral variaba a través de los diversos sectores económicos. En las ocupaciones e industrias en las cuales la obtención de un certificado de alguna NVQ consistía en exámenes externos, el certificado era ampliamente aceptado por diversos empleadores lo cual facilitaba la movilidad lateral.

En cambio, en las ocupaciones e industrias donde la adquisición de un certificado se basa en las evaluaciones hechas en el centro de trabajo, es más difícil demostrar el valor de un certificado obtenido por medio de las NVQs. Este ha sido uno de los más grandes retos que el sistema del Reino Unido ha tenido. Inicialmente se desarrollaron medidas detalladas para la evaluación, pero muchas compañías percibían que estas medidas eran muy burocráticas. Otros hombres y mujeres de negocios consideraban que las unidades de estándares eran muy inflexibles y restringidas. Además, las nuevas medidas eran extensas y complejas y por ende, muchos empleadores tenían que pagar para aprender como asesorar habilidades más allá de las prescritas en el ambiente laboral. Este problema se resolvió cuando la QCA decidió que los asesores—empleadores, gerentes, capataces, entre otros—deberían de seguir parámetros más generales. La QCA monitorea y acredita a las Entidades Certificadoras (Awarding Bodies), y estos cuerpos monitorean y acreditan a los Centros de Asesoramiento y Evaluación. En vez de evaluar todo el rango de competencias en el centro laboral, muchos empleadores que utilizan el sistema de NVQs dependen de los Centros de Evaluación. Las Entidades Certificadoras conducen verificaciones externas de la calidad de la evaluación de los Centros de Evaluación.

Otro reto era el de medir eficientemente las habilidades necesarias para el trabajo dentro de un sistema que se enfoca en la demostración de competencia. Al comienzo las unidades de competencia reflejaban las tareas y actividades sin enfatizar el conocimiento que le permitía a un trabajador completar sus tareas exitosamente. Para lidiar con este problema, las evaluaciones fueron rediseñadas para que incluyan un cuestionamiento de las acciones del trabajador, es decir, el porque o las razones por las cuales el trabajador elige actuar de cierta manera.

A pesar de los problemas que el modelo del Reino Unido ha tenido, muchos empleadores han decidido seguir el sistema de estándares de competencias. Hoy, el 40% de los medianos y grandes empleadores ofrecen la posibilidad de certificación por medio de un NVQ a sus trabajadores, lo cual es un incremento del 25% desde 1997.

Como el primer país anglosajón encargado de desarrollar un sistema de estándares de competencia, el Reino Unido ha podido servir como modelo para países como Australia, Chile, Nueva Zelanda y Sudáfrica. Cada uno de estos países se ha basado en el modelo Británico y luego ha desarrollado un sistema adaptado a sus necesidades nacionales.

Cuadro N° 3

2.2.1.10. Cuadro Comparativo de las Experiencias de Formación y/o Certificación en los Países Desarrollados

	ALEMANIA	AUSTRALIA	CANADÁ	ESPAÑA	ESTADOS UNIDOS	FRANCIA	JAPÓN	NUEVA ZELANDA	REINO UNIDO
Sistema de Formación Profesional y/o certificación	Sistema Dual Contrato de aprendizaje	Marco de Cualificaciones Australiano (AQF).	Estrategia para el desarrollo de la fuerza laboral canadiense.	Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)		Sistema de Formación Profesional	Sistema Nacional de Medición de la Destrezas Vocacionales	Marco Nacional de Cualificaciones (NQF)	Cualificaciones Vocacionales de la Nación (NVQ). Cualificaciones Vocacionales Generales de la Nación (GNVQ).
Entidad organizadora responsable	Instituto Federal de Educación Vocacional (BIBB).	1. Junta Nacional de Capacitación (NTB). 2. Autoridad Australiana de Capacitación Nacional (ANTA).	1. Consejo para el Desarrollo de la Fuerza Laboral Canadiense (CLFDB). 2. Ministerio para el Desarrollo de los Recursos Humanos Canadiense (HRDC). 3. Consejos Sectoriales provinciales	El Consejo General de Formación Profesional (CNFP).	Comisión de la Secretaría sobre el Logro de las Competencias Necesarias" (SCANS)	Ministerio de Educación Ministerio de Trabajo Centro de Estudios y de Investigación sobre las Cualificaciones (CEREQ)	Ministerio Japonés de Trabajo (MOL): Consejo de Desarrollo de Recurso Humanos (tripartito: empresas, trabajadores educadores).	Autoridad Neozelandesa de Cualificaciones (NZQA)	Junta Nacional de Cualificación Vocacional (NCVQ). A partir de 1997 es la Autoridad del Currículo y Cualificaciones (QCA).
Entidades involucradas	1. Gremio de empleadores (cámaras de empresas). 2. Sindicatos. 3. Gobiernos de Estados Federales.	1. Representantes del sector industrial 2. Representantes del sector laboral 3. Representantes del sector gubernamental	1. Consejos Sectoriales bipartitos. 2. Consejos Regionales. 3. Comités Locales. 4. Comités Sectoriales. La Asociación Profesional	Consejos Sectoriales	Consejo Nacional de Estándares de Competencia de los Estados Unidos de Norteamérica (NSSB – es una coalición de empresas, sindicatos, entidades	Comisiones Profesionales Consultivas (CPC), conformadas por trabajadores, empresarios y sectores gubernamentales de empleo, educación y	Ministerio Japonés de Trabajo (MOL) Cámaras de comercio.	Grupos de Asesoría Nacional (NAG). Organizaciones de Capacitación Industrial (ITOs)	Organizaciones de capacitación Nacional (NTOs).

			Canadiense (CVA). 5. Entidades de formación y capacitación.		educativas, empleadores, y organizaciones de la comunidad). Grupos Asociados Voluntarios.	ramas comprendidas.			
Principios de formación profesional y funcionamiento del sistema	1. Aprendizaje de oficios 2. Aprendizaje Dual 3. Consenso entre actores	A través de las Entidades de Asesoría para la Capacitación en el Sector Industrial (ITAB), ANTA apoyo económico a los que fomentan la capacitación.	Desarrollo de programas educativos para el logro de competencias laborales, destrezas complementarias o destrezas básicas.	Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (NPNFP)		CEREQ investiga permanentemente la demanda laboral su evolución y las competencias requeridas.	"Kaisen" o mejoramiento continuo.	Basada en competencias	Basada en competencias
Clasificación de ocupaciones	356 oficios reconocidos	Más de 350 unidades de estándares	<ul style="list-style-type: none"> • Programa "Sello Rojo" ha aprobado 42 estándares interprovinciales y hay 2 en preparación. • De los 209 estándares definidos, 95 han sido desarrolladas por los Consejos Sectoriales y 114 por otros organismos sectoriales. De estos, 197 fueron desarrollados por el HRDC. 	Catálogo de Títulos Profesionales y de un Repertorio de Certificados de Profesionalidad.	La descripción de la ocupación o trabajo se hace por grupos sectoriales organizados, en tres niveles: 1. Medular o básico ("core") que se refiere a la rama ocupacional en términos generales, 2. Concentrado es el nivel que describe las áreas ocupacionales o familias de trabajos dentro de la rama ocupacional	Sistema ETED	En 1995 se crea un sistema de estándares y certificación con trabajadores del nivel empresarial mas elevado.	Cerca de 11,00 unidades de estándares asociadas a 415 entidades nacionales de cualificaciones.	Análisis funcional permitió desarrollar los estándares de competencias. Responsabilidad de la QCA y las NTOs. 881 unidades de Cualificaciones Vocacionales de la Nación (NVQs)

					Especialidad cuando se describe un trabajo u ocupación dentro de una concentración de manera más específica.				
Cobertura	2/3 de los jóvenes han participado en el sistema	<ul style="list-style-type: none"> • 75% de la fuerza laboral se rige bajo estos estándares. • Los paquetes del ANTA se aplican en 2/3 de la fuerza laboral. • 43% de jóvenes de 25 a 34 años ha obtenido la cualificación necesaria. 			15 sectores industriales	8.3 millones han realizado algún tipo de formación.		Hasta 1998: 300,247 personas (10% de la población) ha recibido cualificaciones de la NZQA	150 asociaciones industriales. En 1990, sólo 47,000 trabajadores recibieron un certificado de competencia. En 1998, 446,000 trabajadores obtuvieron una certificación. En setiembre del mismo año la cifra ascendía a 2.2 millones de certificados. Cerca de 7% de la fuerza laboral ha sido certificada y casi 3.8% está en vía de obtención.

Organización	<p>Dos comisiones acuerdan los estándares por consenso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de representantes de empleadores y sindicatos – definen los estándares de entrenamiento para el trabajo 2. Comisión de empleadores, sindicatos e instituciones de formación ocupacional – definen los estándares básicos para la formación en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desde 1990, la NTB se responsabiliza la eficiencia del Sistema de acreditación y reconoce los estándares definidos por los organismos industriales. • A partir de 1996, ANTA asume la responsabilidad de promover los estándares desarrollados. • Las ITABs otorgan los “paquetes” para la capacitación. • Todas las entidades de capacitación deben registrarse para que se reconozcan sus programas de capacitación, evaluación y certificación o sólo evaluación y certificación. 	<p>El gobierno asume el rol de promotor de acuerdos entre los sectores empresariales y laborales para el establecimiento de iniciativas de “socios sectoriales”. Son los gobiernos provinciales los responsables de la educación y capacitación, así como de la certificación y licencias.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Norma básica reguladora del Sistema de Cualificaciones Profesionales. 2. Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL). 3. Observatorio Laboral 4. Sistema de correspondencias, convalidaciones y equivalencias. 	<p>NSSB, están definiendo los estándares de competencia, evaluación y certificación para sus respectivas industrias. Cada sector conforma su propio grupo con miembros de diversas instituciones asociadas a su sector el cual es oficialmente creado y reconocido.</p>		<p>MOL es el encargado de evaluar y otorgar certificados.</p>	<p>ITOs proveen información a empleadores y jefes de capacitación y asesoran y evalúan la calidad de la formación.</p> <p>NZQA establece los criterios de competencia y es a través de las Agencias de Soporte Educativo y de Capacitación (ETSA) que actualiza los estándares de competencia.</p>	<p>L QCA monitorea y acredita a las Entidades Certificadoras (Awarding Bodies). Estos monitorea y acreditan a los Centros de Asesoramiento y Evaluación (Assesment Centers).</p>
Certificación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de contrato de aprendizaje 2. Dos niveles superiores luego de la aprobación de un examen. 	<p>Sistema comprende 8 niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 1 al 6 son de formación ocupacional y reciben certificados de grado 1, 2, 3, 4, 	<p>El “Sello Rojo” otorga la certificación reconocida interprovincialmente. El sistema comprende cinco niveles de</p>	<p>Aun no hay normalización de competencias.</p> <p>Certificado de Profesionalidad: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Se han identificado 5 competencias y 3 destrezas básicas en 5 niveles de competencia. Certificación:</p>	<p>No está basada en competencias salvo en algunos sectores particulares. El Ministerio de Educación se encarga. Existen tres tipos</p>	<p>A partir de 1995 se ha creado un nuevo sistema de Estándares y certificación a nivel empresarial.</p>	<p>Certificado Nacional en ocho niveles de competencia.</p>	

		Diploma y Diploma avanzado. <ul style="list-style-type: none"> Del 7 al 8 corresponde a la Licenciatura o grados de postgrado. 	competencia de menor a mayor grado de responsabilidad.	o el órgano competente de la Comunidad Autónoma lo otorgan. Reconocido en todo el territorio español.	1. Certificado básico + 1: comprende estándares de competencias básicas o estos más un concentrado. Es otorgado a trabajadores principiantes hasta el primer nivel de supervisión. Los Grupo de Asociados Voluntarios de cada sector son los responsables de dan esta certificación pero refrendada por el NSSB. 2. Certificado de especialidad: se aplica a trabajos u ocupaciones particulares. Solo se puede otorgar al trabajador que ya haya obtenido el certificado básico previo.	o subsistemas de certificación: 1. Los Diplomas otorgados por el Ministerio de Educación así como por los Ministerios de Agricultura y de Salud luego de una evaluación de cada módulo de formación. 2. Los Títulos concedidos por el Ministerio de Empleo y la Solidaridad luego de una evaluación de cada módulo de formación. 3. Las Certificaciones de las Ramas Profesionales proporcionados por las Comisiones Nacionales Paritarias.			
Sectores atendidos	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturero Servicios Comercio calificado 	Manufacturero, industrial de diversas ramas.	Manufacturero Turismo		Sectores industriales	Capacitación por contrato con la empresa, asalariados, jóvenes menores de 26 años y desocupados.	<ul style="list-style-type: none"> Jóvenes (secundaria). Trabajadores experimentados. Reconversión laboral. 		90% de las ocupaciones e industrias

Fuente de financiamiento	Estado	Estado	Estado federal y provincial	Estado – presupuesto del Instituto Nacional de Empleo. Comunidades Autónomas	Grupos sectoriales asociados y voluntarios	Estado-1.8% del PBI cubriendo el 45.5% de los gastos. Empresas que cubren el 40%. Comunidades Locales que cubren el 7.4%	Empresas	Estado	Estado y sector privado.
Monto invertido	US\$ 26 millones del presupuesto anual	1990 a 1995 – US\$ 26 millones cada año. Desde 1996 – US\$ 25 millones cada año.	1986 y 1997 – US\$ 118 millones para los empleadores y sindicatos y US\$ 178 millones al sector privado. A través del HRDC. Desde 1997 es a través de los Comités Sectoriales.	Depende de las disponibilidades presupuestarias que anualmente se consignan en el presupuesto del Instituto Nacional de Empleo.				ITOs reciben entre US\$ 1.3 y US\$2.5 millones al año para revisión de estándares. NZQA recibe US\$ 0.5 millones. Actualmente el gobierno invierte aproximadamente US\$ 1.8 y US\$ 3.0 millones al año.	En 1993 y 1994: US\$ 13.7 millones para programas y proyecto. QCA tiene un presupuesto anual de US\$ 34.6 millones otorgado en su mayoría por el Estado. En 1998 y 1999: US\$ 3.1 millones para la División de Cualificación Vocacional y estándares Ocupacionales de la QCA.

Evaluación del Sistema		<p>En 1996, Keltner, Finegold y Pager:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de estándares exitosos. • Mejora el acceso a la certificación de los jóvenes. • Incrementa la polivalencia salvo en industria metalúrgica. • Los adultos encontraban dificultades para obtener la certificación. • Sindicatos muestran resistencia. 						<p>Desde el inicio de la experiencia se han logrado 7 objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento de unidades de competencia. 2. Trabajo conjunto entre ITOs y NQF. 3. Programa de formación en industrias que lo requerían. 4. Cualificaciones comparables, transferibles y fáciles de entender. 5. Programas especiales de capacitación y educación vocacional. 6. Diversificación de caminos de capacitación. 7. Establecimiento de una "Cultura de capacitación". 	<p>La evaluación de Keltner, Pager y Finegold encontró que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El sistema incrementó el acceso de los trabajadores a la certificación. 2. Impacto de los estándares en la promoción de la movilidad entre los sectores económicos debido a la aceptación del certificado. 3. Cultura de capacitación
-------------------------------	--	---	--	--	--	--	--	--	--

2.2.2. Experiencias en países latinoamericanos

En la última década muchos países Latinoamericanos han iniciado políticas dirigidas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional. Algunos casos se han limitado a enfatizar en la importancia de la formación profesional, otros hacen hincapié en el enfoque de competencias laborales y pocos llegan a plantear un sistema de certificación de dichas competencias. En esta parte del presente documento se resume los esfuerzos realizados por los países latinoamericanos en esta dirección.

2.2.2.1. Argentina

El gobierno argentino luego de realizar estudios sobre la realidad laboral, económica y educativa de la población, en los últimos años ha iniciado una serie de pasos hacia un sistema más integrado de producción y normalización de la capacitación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) ha iniciado un estudio sobre las experiencias comparadas de sistemas de capacitación laborales basada en competencias. En este sentido se han llevado a cabo reuniones que han permitido conocer experiencias como la de Reino Unido, México y Canadá. Estos esfuerzos han influenciado en decisiones del estado sobre el tema.

Asimismo, se ha avanzado en la articulación entre los Ministerios de Trabajo y Educación a través de la constitución del Consejo Nacional de Educación – Trabajo integrado por los dos ministerios además del Ministerio de Economía. También lo conforman representantes gremiales de trabajadores y empresarios.

El MTSS se ha orientado hacia la calidad de las competencias profesionales de la PEA en su conjunto teniendo en cuenta a las empresas y los sindicatos como actores importantes. A pesar que aun los proyectos están en una fase inicial, el tema de la formación profesional se ha introducido en muchos de los programas y políticas del MTSS. Estas acciones se han orientado en tres líneas:

1. Programas focalizados: Son programas que atienden las necesidades de capacitación de grupos mas vulnerables de la población y que están en riesgo de exclusión laboral. En este sentido se ha desarrollado el Proyecto Joven, la Empleabilidad de Desocupados Adultos, el Régimen de Contratos de Aprendizaje y Talleres Protegidos de Producción.
2. Desarrollo de Capital Humano: Estas acciones fomentan las iniciativas privadas de capacitación en procesos de reconversión laboral, modernización, y expansión de sectores productivos. Se desarrolla en varias líneas, como son, la del “sector o rama de actividad”, la implementación del “Crédito Fiscal y el “Proyecto de Ley que estimule la inversión privada” en capacitación.
3. Desarrollo Institucional: Se orienta al apoyo de la articulación y fortalecimiento de iniciativas que articulen el potencial social dirigido a acciones de capacitación laboral. Las acciones involucran cuatro rubros:
 - 3.1. Desarrollo de nuevas modalidades que funcionan por la iniciativa conjunta de varios actores sociales. Incluye el Programa de Talleres Ocupacionales dirigidos a sectores de la población específicos como desocupados, subocupados, reconversión laboral, necesidades de capacitación, entre otros, y los Consejos de Formación Profesional integrados por representantes empresariales, laborales y otros actores sociales con la finalidad de desarrollar acciones de intermediación laboral.

- 3.2. Apoyo al mejoramiento de la pertinencia y la calidad: Las acciones en este campo están dirigidas al desarrollo de módulos flexibles de capacitación laboral, fortalecimiento del sistema de gerencia regional/local del MTSS, Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo, Capacitación y Negociación Colectiva.
- 3.3. Acuerdo Nacional: Acciones que han llevado al Acuerdo Marco de Empleo, la Productividad y la Equidad²¹ de carácter tripartito (Estado, trabajadores y empresarios), el Acta de Coincidencias²² entre la CGT y el Gobierno, la Integración del MTSS al Consejo Nacional de Educación-Trabajo (CONET), y la Elaboración conjunta con el Ministerio de Educación de pautas para un sistema de Certificación por Competencias.
- 3.4. Cooperación Internacional: Esta actividad está orientada a acuerdo de cooperación mutua con otros países. Así, se suscribió el Acuerdo de Cooperación con Chile (27/8/97) y el MERCOSUR para la consolidación del SGT 10 del MERCOSUR sobre compatibilización de la formación profesional entre los países.

2.2.2.2. Bolivia

La Ley de Reforma Educativa²³ contempla entre sus objetivos el "desarrollo de capacidades y competencias comenzando desde la comprensión del lenguaje y expresión del pensamiento a través de la lectura y la escritura y el pensamiento lógico mediante la matemática hasta llegar el desarrollo del conocimiento, el dominio de la ciencia y la tecnología, el trabajo productivo y el mejoramiento de la calidad de vida" (artículo 2, inciso 6).

21 Acuerdo suscrito el 25 de junio de 1994.

22 Acuerdo suscrito el 9 de mayo de 1997.

23 Ley N° 1565, promulgada el 7 de julio de 1994.

La estructura de la organización curricular comprende dos áreas: la Educación formal organizada para toda la población en cuatro niveles -preescolar, primario, secundario y superior-, y la Educación alternativa para quienes no accedan a la formal. Estas áreas serán atendidas a través de cuatro modalidades: Modalidad de aprendizaje (regular y especial para quienes tengan problemas de aprendizaje), modalidad de lengua (monolingüe y bilingüe), modalidad de docencia (unidocente y polidocente) y modalidad de atención (presencial y a distancia).

La educación formal contempla la alternancia con el trabajo desde el nivel de primaria. Este nivel comprende ocho años en tres ciclos. El primero denominado ciclo de aprendizajes básicos desarrolla habilidades para la lectura, escritura y el razonamiento matemático. El segundo es el ciclo de aprendizajes esenciales en donde se logran objetivos relacionados a las ciencias naturales y sociales, conocimientos de artes plásticas, musicales y escénicas, desarrollo del lenguaje y de la matemáticas. El tercer ciclo es el de la adquisición de códigos simbólicos propios de la cultura. Logrados estos niveles el educando accederá al certificado de egreso que le permitirá insertarse en el mundo laboral y además continuar estudios en los siguientes niveles.

El nivel secundario comprende dos ciclos. El ciclo de aprendizajes tecnológicos en donde se desarrollan habilidades y conocimientos técnicos diseñados de acuerdo a las necesidades departamentales y locales de desarrollo. El logro de los objetivos de este ciclo permitirá al educando recibir el Diploma de Técnico Básico para incorporarse al mundo laboral y continuar estudios posteriores. El segundo ciclo se refiere al de aprendizajes diferenciados que está organizado en dos opciones. La primera opción se centra en los aprendizajes técnicos medios destinados a completar la formación técnica ya adquirida recibiendo en este caso, el Diploma de Bachiller Técnico. La segunda opción es la de aprendizajes científico humanísticos planificados en coordinación con universidades; el logro de

los objetivos de esta opción permitirá al educando recibir el Diploma de Bachiller en Humanidades.

El nivel de educación superior comprende la formación técnico profesional, la tecnológica, la humanístico-artístico y la científica. En este nivel se crea el Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológica (SINETEC) para normar la formación de profesionales y docentes técnicos y la capacitación laboral en las áreas de agropecuaria, comercial, industrial y otras. Los objetivos y funcionamiento de este sistema están reglamentados. Se definen como sus funciones principales, la de acreditar a las instituciones públicas y privadas y certificar los grados de los alumnos. Esta última se basa principalmente en criterios académicos de cumplimiento con los requisitos de aprobación durante la formación profesional.

El organismo encargado de articular y desarrollar los componentes normativos y reguladores del SINETEC es la Dirección Nacional de Educación Técnica y de Capacitación Laboral (DINETEC) que dependen del Viceministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. El DINETEC ha sido el responsable de desarrollar el análisis de calificaciones profesionales correspondientes a los niveles de formación Técnico Operativo y Técnico Superior. Asimismo, ha definido los criterios para la acreditación de las instituciones de formación tanto públicas como privadas o mixtas.

En el nivel de formación técnica no se ha formado consejos ni instituciones especialmente dedicadas al análisis del mercado laboral y su articulación con la oferta educativa.

A nivel universitario, se crea el Sistema Nacional de Acreditación y Medición de la Calidad Educativa (SINAMED) el cual se establece que será administrado por el Consejo Nacional de Acreditación y Medición de la Calidad Educativa

(CONAMED). Este consejo está compuesto por cinco miembros, un Presidente y cuatro vocales, designados por un periodo de cinco años aunque los vocales pueden ser renovados anualmente. Participan en la elección de los miembros del CONAMED el Senado, la Cámara de Diputados, la Universidad Boliviana y el Presidente de la República.

El CONAMED tiene como objetivo certificar la calidad de la educación y acreditar los programas y las instituciones educativas públicas y privadas de cualquier nivel. Este proceso deberá ser permanente y de constante renovación.

El proceso de acreditación comprende las fases de autoevaluación, evaluación externa y acreditación contemplando los objetivos de orientar, impulsar y asegurar que las instituciones educativas realicen actividades dirigidas a cumplir con los requisitos mínimos de calidad y eficiencia en la gestión educativa. Este proceso no se desarrolla a un plano personal sino más bien permite la autorización de funcionamiento de las instituciones privadas de educación.

La educación alternativa incluye la educación de adultos que se centra principalmente en los programas de alfabetización, la educación permanente que comprende la educación comunitaria abierta así como los servicios de apoyo a las acciones educativas, y la educación especial que se orienta a las necesidades de educación especializada.

Los costos de la formación profesional pública son parte del presupuesto de los Gobiernos Prefecturales en cada departamento de Bolivia según lo estipulado en la Ley de Descentralización y Organización del Poder Ejecutivo a nivel Departamental. Los gastos correspondientes al sistema de certificación de la calificaciones profesionales también tendrían que estar considerados dentro de este presupuesto.

El Instituto de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL) es el principal organismo privado de formación profesional soportado por la empresa privada con un aporte equivalente al 1% del presupuesto de la empresa. Esta institución desarrolla su propio sistema de certificación sin mayor vinculación con la acreditación otorgado por el sistema educativo.

2.2.2.3. Chile

En Chile el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) participa en el proyecto para el diseño y desarrollo del Sistema Certificación de la Competencia y Capacitación de Calidad. Este proyecto se plantea como propósitos definir una metodología para identificar los estándares de competencia y crear e instalar las bases de un Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Dicho sistema se centrará en certificar las competencias demostradas en el lugar de trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos teóricamente. La meta es crear estándares que permitan a las empresas lograr sus requerimientos de desempeño y de la misma manera, ayudar a los trabajadores a demostrar sus destrezas, a obtener empleo y a mantenerse en él.

El proyecto pretende inicialmente abordar tres sectores económicos: construcción, minería y turismo. Los estándares en estos casos serán determinados con la participación activa de representantes tanto de las empresas como de los trabajadores de dichos sectores.

Las principales actividades contempladas por el proyecto son:

1. La articulación institucional que abarca la concertación entre empleadores, gobierno, instituciones educativas públicas y privadas, instituciones de aprendizaje técnico, y trabajadores. En este rubro se definirán el rol que ejerce cada estamento en el proyecto y en la administración futura del sistema.

2. Análisis sectorial que permita el estudio de los tres sectores mencionados como involucrados en el proyecto. La información recopilada permitirá desarrollar las competencias y los estándares de las mismas.
3. Identificación y validación de las competencias a través de una metodología de análisis funcional que permita definir las unidades de competencia. Cada unidad de competencia incluirá: criterio de desempeño, criterio de evaluación, guía de evaluación y lista de conocimientos y destrezas básicas.
4. Diseño del sistema de evaluación y certificación. Se han definido ciertos puntos de partida base importantes tales como la separación de roles entre la institución evaluadora, la capacitadora y la acreditadora o certificadora. Se ha contemplado la participación de las Cámaras de Comercio como órganos certificadores.
5. Aseguramiento de la calidad de formación a través de la definición de estándares de calidad de la oferta formativa en tanto correspondan a las unidades o estándares de competencia.
6. Estudio piloto del sistema de competencias (definición de estándares, evaluación y certificación) en una o más empresas privadas. Esta actividad permitirá obtener información sobre cómo el sistema basado en competencias mejora la administración de los recursos humanos.
7. Evaluación y Marketing de los resultados del estudio piloto para dar a conocer el impacto del sistema.

El soporte económico para el desarrollo de la fase inicial del proyecto (primeros tres años) proviene del gobierno así como del BID y de la Agencia de Cooperación Internacional Canadiense. Sin embargo, el gobierno chileno piensa lograr un financiamiento propio para las siguientes fases del proyecto, a través de un aporte equivalente al 1% de la facturación de la empresa y de la venta de servicios de consultoría en certificación, evaluación, control de calidad y competencias.

Por otro lado, existe la experiencia de la Cámara Chilena de Construcción que fue creada en 1950 con el fin de fortalecer la industria de la construcción. En 1953, ésta crea la Red Social de la Cámara Chilena de Construcción la cual contempla a la formación del trabajador dentro de sus áreas de desarrollo. Son objetivos de esta institución el lograr un servicio de alta calidad a través de la confiabilidad en el proceso del sector y el asegurar las competencias laborales para lograr calidad a través de la calificación y certificación de sus trabajadores.

En la actualidad la Cámara Chilena de Construcción, en su Plan Estratégico, plantea entre sus líneas de acción el mejoramiento de la organización interna de las empresas. En esta línea se describen proyectos para el mejoramiento de la formación profesional y la capacitación, la certificación de las competencias laborales de la mano de obra, el asesoramiento de las empresas en el aumento de productividad y calidad, aumento de índices y la calidad de la capacitación, así como el diagnóstico de necesidad de capacitación.

Las ventajas del proyecto de acreditación se centran en el trabajador en el tanto que se reconocen sus habilidades y competencias, en la empresa ya que amplía sus mercados, aumenta la competitividad y mejora las relaciones cliente/proveedor y, en el sistema porque se eliminan las múltiples certificaciones incrementando la credibilidad de los certificados.

El proceso de acreditación se define como “el procedimiento por el cual un organismo considerado como autoridad técnica reconoce formalmente que un institución o persona es competente para efectuar tareas específicas”. Para la certificación de competencias laborales se consideran las siguientes fases: Formación y trabajo de grupos técnicos, identificación y elaboración de los perfiles ocupacionales, preparación de los exámenes y certificación de las competencias.

En este proceso se plantean dos métodos de evaluación. El primero se basa en un examen práctico luego de terminar un curso de capacitación por formación a través del sistema dual. Este método fue probado a través de una experiencia piloto en noviembre de 1997 hasta abril de 1998. En este piloto participaron 14 alumnos de un curso dual y aprobaron el 39%.

El segundo método de evaluación contempla la posibilidad de un examen teórico a los trabajadores antes de entrar a trabajar y un examen de supervisión en el puesto de trabajo con la finalidad de certificar si cumple o no los estándares de competencia definido. La experiencia piloto con esta modalidad de examen fue desarrollada por la Corporación Educacional de la Construcción como entidad certificadora. Se han certificado 10,000 trabajadores en 12 meses en las actividades de construcción de la vivienda, montaje industrial y obras civiles. La meta para los próximos dos años es de certificar a 100,000 trabajadores.

2.2.2.4. Costa Rica

Es a partir de 1976 que en Costa Rica se inicia los primeros esfuerzos hacia el proceso de institucionalización de la certificación ocupacional. Se crea el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) cuyo propósito era administrar en todo el país el Sistema de Certificación Ocupacional.

Durante seis años el INA realizó estudios sobre la realidad laboral y definió, en conjunto con representantes de los empleadores y trabajadores, las pruebas ocupacionales para 18 ocupaciones pertenecientes a nueve ramas profesionales. Estas pruebas fueron aplicadas a 900 trabajadores con quienes se llevó a cabo programas de capacitación posteriores.

En 1983 fue promulgada la Ley Orgánica del INA en la cual se establece como una de sus funciones el “desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a evaluaciones en las áreas que imparte el instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos”²⁴. El sistema desde sus inicios se definió como voluntario y la expedición de certificados es gratuita para los trabajadores. En la evaluación participan representantes idóneos de los empleadores y trabajadores.

A partir de 1994, el INA inicia un proceso de modernización institucional el cual es aprobado por la Junta Directiva en setiembre de 1995. Esta modernización abarca aspectos administrativos así como del currículum de formación. Este último gira hacia un enfoque modular para lograr una mayor flexibilidad formativa.

Como resultado del proyecto de transformación institucional se plantearon:

1. Políticas, lineamientos y planificación institucionales de acuerdo a las Políticas Nacionales de Desarrollo y las necesidades de inserción de la economía costarricense en los mercados internacionales.
2. Organización del INA en tres grupos técnico-operativos: los Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos (por sector productivo), las Unidades de Gestión Compartida y las Unidades Regionales.
3. Descentralización de las funciones técnico-administrativas a nivel de Núcleos de Tecnológicos y Unidades Regionales.
4. Ejecución de procesos de Gestión y Logística regionalizada y descentralizadas.
5. Diversificación formativa de acuerdo a las necesidades de las diferentes poblaciones.
6. Diseño curricular y acciones formativas basadas en modernos conceptos de aseguramiento de la calidad.

²⁴ Ley Orgánica del INA N° 6868, artículo 3 inciso d.

7. Establecimiento y ejecución de programas de acreditación, certificación, formación Dual y contratación de servicios de capacitación y formación profesional para así ampliar la capacidad formativa del instituto.
8. Diseño modular de la oferta educativa en los diferentes sectores productivos que atiende el INA.

En este marco, el INA ha realizado una serie de seminarios y certámenes relacionados al tema de formación profesional y certificación. Estas actividades llevaron a la Junta Directiva incorporar, en enero de 1997, la “Política Institucional de Normalización, Formación y Certificación de Competencias Laborales”.

El sector turismo fue el primero en desarrollar dicho sistema. Se constituyó un Comité de Normalización y un Grupo Técnico de Trabajo responsable de la definición, aprobación y actualización de las competencias laborales en el sector. Esto orientó el diseño de los módulos formativos, la ejecución de programas de capacitación de los miembros del Comité así como de docentes y la adecuación de una Unidad de Certificación del INA responsable del sistema de evaluación y certificación de la competencias laborales.

El Comité de Normalización está integrado por representantes de la Cámara Nacional de Turismo (CANATUR), Asociación Costarricense de Hoteles y Afines (ACHA), Instituto Costarricense de Turismo (ICT), Asociación de Guías de Turismo y Asociación de Agencias de Viajes.

2.2.2.5. México

El diálogo social sobre el tema de la formación profesional se inicia en México en 1990 con el Acuerdo Nacional de Productividad. Luego siguen, en la misma dirección, varios acuerdos. En 1992, se suscribe el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, en 1995, la Alianza para la

Recuperación Económica y en 1996, el Diálogo Obrero – Empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral.

Dentro de este contexto, se inició en setiembre de 1993, el diseño del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) a través de esfuerzo conjunto de la Secretaría de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social. Los propósitos centrales del proyecto son reestructurar las distintas maneras de capacitación de la fuerza laboral, elevar la calidad de la formación y facilitar la flexibilidad y pertinencia ante las necesidades de los trabajadores y el sector productivo nacional.

El PMETYC comprende cinco componentes:

1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral propuesto y definido por el sector productivo y los trabajadores en conjunto.
2. Sistema de Evaluación y Certificación de Competencia Laboral de los trabajadores en independencia de cómo las adquirieron y sobre la base de una norma técnica de competencia oficial y reconocida por los sectores involucrados.
3. Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación basándose en la normas de competencia y que se caracterice por su flexibilidad y alternancia con el empleo.
4. Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral.
5. Información, Evaluación y Estudios que permitan orientar los programas de capacitación, formación y certificación y evaluar el impacto del Proyecto.

Como parte de la política del Estado y de los esfuerzos de las instituciones educativas y laborales involucradas en el PMETYC, en 1995 se creó el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) el cual inició

sus funciones en 1996. El CONOCER está definido como un fideicomiso público sin carácter paraestatal.

Integran el CONOCER los representantes de los sectores público, obrero, empresarial y agropecuario y del fideicomiso de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral.

Los objetivos centrales del CONOCER son promover la definición e integración de normas de competencia a través de los Comités de Normalización, integrar el Sistema Normalizado de Competencia Laboral, desarrollar el sistema de certificación de capacidades laborales que goce de credibilidad social y amplia aceptación en el mercado de trabajo, establecer los lineamientos y mecanismos que lleven a la conformación de los Comités de Normalización, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación, y proporcionar a las instituciones educativas y de capacitación, la información relativa a las normas de competencia laboral.

Los Sistemas Normalizados de Certificación de la Competencia Laboral consideran cuatro estrategias:

1. Sensibilización, promoción, organización y constitución de Comités de Normalización de Competencia Laboral quienes proponen las normas definidas al CONOCER para que las apruebe y divulgue.
2. Realización de casos piloto en la oferta educativa que permitan generar experiencia institucional en cuanto al diseño de contenidos educativos basados en Normas Técnica de Competencia Laboral. Los casos pilotos desarrollan también acciones de capacitación dirigidas a la población desocupada mediante la participación del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) a cargo de la Dirección General de Empleo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3. Realización de casos piloto para estimular la demanda para identificar los factores críticos a ser atendidos para garantizar una formación basada en competencia laboral exitosa. Estas acciones se realizan en el marco de los programas PROBECAT y Calidad Integral y Modernización (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
4. Promoción, constitución y operación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación.

El Financiamiento del Proyecto proviene de Banco Mundial, del gobierno Federal y de los beneficiarios como empresas y trabajadores capacitados. El costo total del proyecto es de US\$ 412 millones.

Los resultados indican que cerca de 28,000 personas han pasado por el proceso de certificación, hasta diciembre del 2000.

2.2.2.6. Nicaragua

El ente rector y ejecutor del sistema de formación profesional en Nicaragua es el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC). Este organismo es parte integrante del Sistema Educativo Nacional y tiene como visión “desarrollar con la participación significativa del sector Privado, un sistema de Formación Profesional que permita formar y capacitar ciudadanos bajo una correcta oferta técnica encarada con las necesidades productivas del país y de un mundo globalizado”.

En este aspecto su misión se centra en “formar y capacitar los recursos humanos que requiere el país, tomando en cuenta los objetivos del desarrollo social, económico y productivo de Nicaragua. Proveer oportunidades para un desarrollo integral del ciudadano, a través de una Formación Profesional centrada en el ser humano y orientada hacia los procesos productivos. Compartir las experiencias de los programas, metodologías, material didáctico e instrumentos utilizados para

desarrollar la Formación Profesional, con los diferentes actores sociales, públicos y privados nacionales e internacionales interesados en brindar educación o capacitación técnica”.

La organización del INATEC contempla un Consejo Directivo dirigido por el Ministerio de Trabajo y conformado por otros sectores gubernamentales como el de Educación y Economía y Finanzas, así como a otros agentes sociales como son los representantes del sector privado y de los trabajadores. Por otro lado, el INATEC ha conformado los denominados “comités técnicos especializados” que reúnen a empresas y trabajadores de diferentes sectores económicos con una función de consultoría y asesoría.

El INATEC se plantea como objetivos definir las políticas nacionales de Formación Técnica y Capacitación Profesional, administrar, organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades del subsistema de Formación Profesional como parte integrante del Sistema Educativo Nacional, impulsar el desarrollo coherente y armonioso de los recursos humanos y calificados que requiere el desarrollo socioeconómico del país y, desarrollar la Formación Profesional en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos y los intereses individuales de las personas.

El desarrollo de un sistema de Formación Profesional tiene como fines el contribuir al desarrollo económico y social de Nicaragua, por medio de la capacitación y la Educación Técnica básica e intermedia en los tres sectores de la economía, ofreciendo formación de calidad de competencias, entendida ésta como la integración gradual y continua de habilidades técnicas, conocimientos generales y especializados, hábitos, actitudes y valores. Todo ello permitirá que los trabajadores accedan a la posibilidad de obtener un empleo remunerado, a la promoción laboral y a la generación del autoempleo.

Ante estos planteamiento el INATEC ha definido tres grandes estrategias:

1. La Formación Profesional debe adecuar sus objetivos al nuevo contexto económico, social y tecnológico, fortaleciendo las relaciones con el Estado, los sectores empresarial y los trabajadores haciendo énfasis en el mejoramiento de la calidad de los servicios y la mejora de la productividad de las empresas que facilite su competitividad en los mercados nacionales e internacionales.
2. Contar en el mediano plazo con un nuevo modelo curricular flexible, descentralizado, centrado en la personas y orientado hacia los procesos productivos y de gestión desde la formación inicial hasta la formación del técnico medio, con amplia fundamentación tecnológica y del aprender y aprender produciendo.
3. Diseñar programas de formación, perfeccionamiento, de recalcificación y reconversión profesional utilizando la infraestructura de los centros para la capacitación de los trabajadores de las empresas y de los sectores vulnerables priorizados por el gobierno, pondrá énfasis en los programas de formación Dual, Desarrollo Rural, Capacitación en Autoconstrucción de Viviendas, en los de apoyo a la microempresa y fortalecerá los sistemas de acreditación y certificación ocupacional.

Los esfuerzos del INATEC se han centrado en el mejoramiento de la calidad de la formación en términos de desarrollar contenidos curriculares más articulados con los requerimientos laborales. Esto se ha dado principalmente en el sector de bienes y servicios, en la ramas Agropecuaria, Industria y Administración y Economía. Los nuevos planteamientos son consultados y discutidos con representantes de los sectores mencionados así como con los agentes formativos.

El sistema de acreditación-certificación de las calificaciones basadas en competencias no es el prioritario del INATEC. Sin embargo desde 1994 que se plantea el “nuevo modelo” de formación, éste ha sido un tema de discusión para muchos, entre ellos, los Comités Técnicos Especializados. En este rubro se ha

avanzado en la capacitación de personal técnico para que sean los responsables de proyectar y dirigir el proceso de certificación ocupacional.

Por otro lado, una comisión constituida por el INATEC y el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Análisis Ocupacional y la Dirección General de Formación Profesional, está abocada en la tarea de definir un Diccionario Nacional de Ocupaciones utilizando una metodología de análisis de puestos en una muestra de empresas a nivel nacional.

Dentro de las estrategias no se ha previsto la creación de un organismo o estructura especialmente destinado a coordinar y organizar el sistema de certificación.

Los recursos económicos del INATEC provienen de un aporte mensual de los empleadores el cual es obligatorio y corresponde al 2% sobre el monto total de las planillas de sueldos brutos o fijos. Asimismo, los recursos proceden de la ayuda de la cooperación externa y de ingresos por la venta de servicios y materiales elaborados así como trabajos realizados en el tema de formación profesional.

2.2.2.7. Uruguay

En Uruguay, tanto el Ministerio de Educación como el de Trabajo sentaron las bases y aunaron esfuerzos para el establecimiento de un sistema de formación y certificación de competencias laborales.

El Ministerio de Educación ha venido realizando acciones que apuntan a una mayor articulación con las demandas laborales. El Consejo de Educación Técnico-Profesional (CETP) es la institución, dependiente de la Administración Nacional de Educación Pública, responsable de velar por la calidad de la oferta educativa formal. Asimismo, otorga la certificación correspondiente a los distintos

niveles de formación técnica o profesional y reconoce las certificaciones concedidas por las instituciones privadas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a través de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE), también ha venido realizando una serie de acciones hacia el desarrollo del Sistema Nacional de Competencia Laborales. Tiene como objetivos regular, promover y coordinar el desarrollo de políticas activas de empleo como la orientación, capacitación y certificación. Estos esfuerzos están centrados en tres grandes rubros:

1. Desarrollo de un Observatorio Laboral cuyas investigaciones permiten la transparencia del mercado laboral y la toma de decisiones.
2. Establecimiento del Registro de Precalificación de Entidades Capacitadoras que evalúa la calidad técnico-pedagógica de las ECAs.
3. Formación y dirección del Sistema Nacional de Competencias Laborales. Este Sistema Nacional de Competencias Laborales está dirigido por la DINAE pero cuenta con la participación del CETP. Tiene como objetivos diseñar y desarrollar un sistema de normalización, formación y certificación de competencias laborales.

La DINAE también dispone de un organismo tripartito (representantes de los empresarios y trabajadores) denominado Junta Nacional de Empleo (JUNAE), con quien coordina actividades. La JUNAE actúa como ente asesor de la DINAE.

Asimismo, el Sistema Nacional de Competencias Laborales contempla la participación del Consejo Consultivo quien elabora, propone y actúa como consultor en el diseño del sistema. Este consejo está integrado por empresarios, trabajadores, sistema educativo y entidades de capacitación. El 21 de diciembre de 1999, el Consejo Consultivo aprobó las “Bases para un Sistema de Competencias Laborales”. Dicho documento especifica los temas centrales en desarrollo del Sistema Nacional de Competencias:

1. Sistema Nacional de normalización, certificación y formación de competencias laborales. Especifica el marco institucional, social y cultural del sistema, rol de los actores, características del sistema y promoción y financiamiento del sistema.
2. La Norma de Competencia. En este tema se señala la necesidad de definir los conceptos de estándar y norma así como las etapas del proceso de identificación y desarrollo de competencias, características y formato de la norma.
3. Proceso de evaluación y certificación. Se establecen la finalidad y características del proceso de certificación, el proceso de evaluación y certificación, las formas de validación y control y el financiamiento.
4. Relación del sistema con la formación.

Dentro de las políticas activas de empleo, la DINAE-JUNAE desarrolla programas focalizados de formación profesional que responden a necesidades específicas de sectores de la población. Estos involucran a trabajadores rurales, jóvenes, trabajadores en seguro de desempleo, discapacitados, microempresas e iniciativas productivas.

El financiamiento del Sistema de Competencias Laborales proviene del Fondo de Reconversión Laboral, -aporte de obreros y patronos en partes iguales-, y del BID.

Cuadro N° 4

2.2.2.8. Cuadro Comparativo de las Experiencias de Formación y/o Certificación en los Países Latinoamericanos.

	ARGENTINA	BOLIVIA	CHILE	COSTA RICA	MÉXICO	NICARAGUA	URUGUAY
Sistema de Formación Profesional y/o certificación	Bases para un Sistema Integrado de producción y normalización de la capacitación laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS)	Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológico (SINETEC – nivel de educación superior) Sistema Nacional de Acreditación y Medición de la calidad Educativa (SINAMED – nivel universitario)	Sistema de Certificación de la Competencia y Capacitación de Calidad Sistema Nacional de Certificación de Competencias	Sistema de Certificación Ocupacional	Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC).	Sistema Educativo Nacional	Sistema Nacional de Competencias Laborales
Entidad organizadora responsable	Consejo Nacional de Educación -Trabajo (tripartito: Gobierno – Trabajo, Educación y Economía-, Empresario y Trabajadores)	Ministerio de Educación	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER): un fideicomiso público sin carácter paraestatal y tripartito.	Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)	Consejo Consultivo.
Entidades involucradas	Proyecto Joven, Empleabilidad de Desocupados Adultos, Régimen de Contratos Aprendizaje y Talleres protegidos de Producción.	Dirección Nacional de Educación Técnica y de Capacitación Laboral (DINETEC). Consejo Nacional de Acreditación y Medición de la calidad Educativa (CONAMED)	Cámara Chilena de Construcción. Corporación Educacional de la Construcción.	Sector turismo: Cámara Nacional de Turismo (CANATUR) Asociación de Costarricense de Hoteles y Afines (ACHA) Instituto Costarricense de Turismo (ICT) Asociación de	Secretaría de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social	A futuro: Consejo Directivo DIRIGIDO POR EL Ministerio de Trabajo y conformado por Ministerios de Educación y Economía y Finanzas	Ministerio de Educación: Consejo de Educación Técnico-Profesional (CETP - Administración Nacional de Educación Pública Ministerio de Trabajo y Seguridad Nacional – MTSS: Dirección Nacional de Empleo (DINAE

				Guías de Turismo y Asociación de Agencias de Viajes.			Junta Nacional de Empleo (JUNAE) – ente asesor de la DINAE.
Principios de formación profesional y funcionamiento del sistema	El Acuerdo Nacional: Acuerdo Marco de Empleo, la Productividad y la Equidad Acta de Conciencia entre la CGT y el Gobierno.		Principales actividades: 1. Articulación institucional- se define qué rol ejerce cada estamento. 2. Análisis Sectorial- estudio de los 3 sectores. 3. Identificación y Validación de Competencias- definir unidades de competencia. 4. Diseño del Sistema de Evaluación y Certificación- se han definido ciertos puntos de partida base. 5. Aseguramiento de la Calidad de formación. 6. Estudio piloto del sistema de competencias en 1 o más empresas privadas. 7. Evaluación y marketing- para dar a conocer los impactos del sistema.	Sector turismo: Comité de Normalización. Grupo Técnico de Trabajo. Unidad de Certificación del INA.	Sistema Normalizado de Certificación de la Competencia.	Estrategias: 1. Formación Profesional modernizada que fomente la y competitividad. 2. Modelo curricular flexible, descentralizado y personalizado. Diseño de programas de formación, perfeccionamiento y recalificación.	1. Observatorio Laboral 2. Registro de Precalificación de Entidades Capacitadoras 3. Sistema Nacional de Competencias Laborales.
Clasificación de ocupaciones			Se determinarán los estándares de tres	Nueve ramas ocupacionales y	Múltiples ramas productivas.		

			sectores económicos: construcción, minería y turismo.	18 ocupaciones definidas	Mediante el análisis funcional		
Cobertura			Sector Construcción: 10, 000 trabajadores en 12 meses en construcción de vivienda, montaje industrial y obras civiles.	Pruebas se aplicaron a 900 trabajadores	Desde diciembre de 1999, un aproximado de 28,000 personas han pasado por el proceso de certificación.	Sectores: Bienes y servicios en las ramas agropecuaria, Industrias, Administración y Economía.	
Organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programas focalizados: atienden a grupos más vulnerables. 2. Desarrollo de capital humano: reconversión laboral, modernización y expansión de sectores productivos. 3. Desarrollo institucional: dirigido a acciones de capacitación laboral a través de Talleres ocupacionales y Consejos de Formación Profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> 2 áreas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Educación formal organizada para toda la población en 4 niveles: preescolar, primario, secundario, superior. 2. Educación alternativa para los que no accedan al formal: modalidad de aprendizaje, de lengua, de docencia y de atención 		Políticas Nacionales de Desarrollo. <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización en tres grupos técnicos operativos: Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, Unidades de Gestión Compartida y Unidades regionales. 2. Descentralización administrativa 3. Diseño curricular. 4. Programas de acreditación. Diseño de oferta educativa modular. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comités de Normalización 2. Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT). 3. Calidad Integral y Modernización (CIMO). 4. Organismos Certificadores y Centros de Evaluación. 	Comités Técnicos Especializados (empresarios y trabajadores).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema Nacional de normalización certificación y formación de competencias laborales. 2. Norma de competencia. 3. Proceso de evaluación y certificación. 4. Relación del sistema con la formación.
Certificación		Es institucional y está dado por el Consejo Nacional de	Sistema Nacional de Certificación de Competencias lo	Sistema voluntario y expedición de	CONOCER		Sistema Nacional de Competencias Laborales

		Acreditación y Medición de Calidad Educativa (CONAMED).	otorga. Certificar las competencias en el lugar de trabajo. Crear estándares que permitan a las empresas lograr sus requerimientos de desempeño.	certificados es gratuita.			
Sectores atendidos	Desocupados, subocupados, grupos vulnerables, reconversión laboral, necesidades de capacitación.		Construcción, Minería y Turismo	Turismo	Cualquier trabajador		Programas focalizados: Trabajadores rurales, jóvenes, trabajadores en seguro de desempleo, discapacitados, microempresas e iniciativas productivas.
Fuente de financiamiento	Estado	Estado, del presupuesto de los Gobiernos Prefecturales. Empresa privada (1% del presupuesto de la empresa soporta el INFOCAL)	Del Gobierno, del BID y de la Agencia de Cooperación Internacional Canadiense. A futuro: 1% de la facturación de la empresa y venta de servicios de consultoría en certificación, evaluación, control de calidad y competencias.		Financiamiento del Banco Mundial, del gobierno Federal y de los beneficiarios como empresas y trabajadores capacitados.		Fondo de Reconversión Laboral (aporte de trabajadores y patrones por igual) BID
Monto invertido					En el proyecto: US\$ 412 millones		
Evaluación del Sistema							

2.3. REALIDAD FORMATIVA Y DE CERTIFICACIÓN

El presente capítulo tiene como objetivo estudiar la estructura de la oferta de formación profesional en el Perú y examinar los esfuerzos que se viene realizando para mejorar su articulación. Para ello, se ha dividido las instituciones responsables por el desarrollo de las actividades formativas entre aquellas relacionadas con la formación técnica, que puede ser previa a la incorporación del alumno a la actividad económica, puede darse por pasantías o contratos de formación profesional, y puede ser materia para inversión en recursos humanos en el ámbito productivo.

En el caso de las instituciones responsables de la articulación del Sistema de Formación Profesional, hay que destacar el papel del MED en la regulación de la formación técnica y del MTPS en la promoción de la formación de sectores que requieren un tratamiento especial por parte de la sociedad. Asimismo, se debe señalar los avances en las experiencias de certificación ocupacional y de normalización de los estándares de competencia laboral.

2.3.1. La Formación Técnica

Según Agudelo (1978), la educación técnica corresponde a la rama de la enseñanza media del sistema educativo que tiene como finalidad la calificación de personal en el desempeño de las ocupaciones técnicas de nivel medio en las diversas actividades económicas. La tendencia internacional destaca que este tipo de enseñanza no sólo capacita a los profesionales técnicos de nivel medio, sino que también habilita a los estudiantes para iniciar la enseñanza superior. En el caso peruano, existe la posibilidad de enseñanza técnica a nivel superior, conforme el artículo 57º de la Ley General de Educación de 1982.

La educación técnica de responsabilidad del Ministerio de Educación del Perú se imparte en tres conjuntos de instituciones formativas²⁵: los Colegios Secundarios con Variante Técnica (CSV T), los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), y en la modalidad de educación ocupacional, se encuentran los Centros de Educación Ocupacional (CEO)²⁶. En el Cuadro N° 5, se describe la evolución reciente de cada una de estas modalidades.

Cuadro N° 5
Centros de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (1993-1998)

Nivel o Modalidad Educativa	1993		1998		Variación 1993/1998		Matrículas/Centros	
	Centros	Matrícula	Centros	Matrícula	Centros	Matrícula	1993	1998
Secundaria Diversificada	1.534	289.351	2.223	509.067	44,9	75,9	188,6	229,0
(% sobre el total)	46,3	45,3	42,6	55,8				
Superior Tecnológica	440	161.898	733	206.706	66,6	27,7	368,0	282,0
(% sobre el total)	13,3	25,3	14,0	22,6				
Ocupacional	1.338	188.136	2.263	196.881	69,1	4,6	140,6	87,0
(% sobre el total)	40,4	29,4	43,4	21,6				
Total	3.312	639.385	5.219	912.654	57,6	42,7	193,1	174,9
(% sobre el total)	100,0	100,0	100,0	100,0				

Fuente: Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica. Ministerio de Educación, 1999.

Con los datos del Cuadro N° 6, que se presenta a continuación, se puede analizar la distribución en 1997 de los Centros de Educación Secundaria y Superior Tecnológica según gestión estatal o no estatal. Pero antes de analizar el tipo de gestión, habría que establecer un retrato en líneas generales de la estructura de los centros en 1997. En términos de números de centros, los CSV T y los CEOs representan cada uno cerca del 43% del total, mientras los ISTs constituyen el 14%. Por su parte, entre las matrículas, la que registra la mayor participación es la educación técnica dictada por los CSV T, que registran un 50.1% del total de matrículas a nivel nacional.

²⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN (1997). Mapa de la Oferta de la Educación Profesional Técnica en el Perú. Lima, AECI/MINEDU.

²⁶ En el Perú, se cuenta con tres instituciones que brindan formación para educación técnica, como es el caso de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, el Instituto Pedagógico Salesiano y un Instituto Pedagógico Campoy. Los dos primeros adicionalmente brindan formación mediante programas de profesionalización con la modalidad de educación a distancia en pedagogía con especialidades técnicas. Existe una experiencia de formación de formadores que viene siendo aplicada por SENATI con el auspicio de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Con relación a la gestión, sobresale el papel del sector público que es responsable por el 62.5% de los centros y por un 72.7% de las matrículas. En este sentido, en 1997, se registraba 3,231 Centros de Educación Secundaria y Superior Tecnológica, en los cuales estaban inscritos 611,010 alumnos. Por ello, la relación de matrículas por centro se situó en 189.1, superior a la no estatal, que en este período fue de 118.2.

Cuadro N° 6
Nacional: Educación Secundaria y Superior Tecnológica
por tipo de gestión (1997)

	Centros			Matrícula			Relación Matrículas/Centro		
	Estatal	No Estatal	Total	Estatal	No Estatal	Total	Estatal	No Estatal	Total
CSVT	2.031	181	2.212	408.169	13.237	421.406	201,0	73,1	190,5
IST	284	438	722	88.761	106.300	195.061	312,5	242,7	270,2
CEO	916	1.322	2.238	114.080	109.900	223.980	124,5	83,1	100,1
TOTAL	3.231	1.941	5.172	611.010	229.437	840.447	189,1	118,2	162,5

Fuente: Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica. Ministerio de Educación, 1999.

Es muy importante tener en cuenta que la gestión estatal es fundamental principalmente en provincias, donde llega menos la inversión privada en formación profesional. De este modo, mientras el 81.5% de los IES en Lima es de gestión no estatal, el 56.8% de este tipo de institución en otros departamentos es estatal. La misma tendencia presentan los CEOS, pues en la capital solo el 35.6% es estatal, mientras en el resto del país, los CEOS son en su mayoría privados (51.3%).

Cuadro N° 7
Nacional: Educación Secundaria y Superior Tecnológica
por tipo de gestión (1997) (%)

	IES			CEOs		
	Estatal	No Estatal	TOTAL	Estatal	No Estatal	TOTAL
Lima	18,5	81,5	100,0	35,6	64,4	100,0
Otros Departamentos	56,8	43,2	100,0	51,3	48,7	100,0
TOTAL	46,4	53,6	100,0	46,9	53,1	100,0

Fuente: MED. En: Acosta, 1999.

2.3.1.1. En el Ministerio de Educación: Secundaria con Variante Técnica, ISTs y Centros de Educación Ocupacional

La **Secundaria Diversificada** se constituyó en 1945 en el marco de una política de industrialización nacional que buscaba incentivar la formación técnica de los trabajadores peruanos. Desde entonces, la Secundaria con Variante Técnica viene pasando por una serie de modificaciones, destacándose la promulgación en 1982 de la Ley General de Educación, que determinó que este tipo de educación se impartiría en cinco grados. En los dos primeros, se da la formación general y la orientación vocacional, y en los tres años siguientes, la formación diversificada con cuatro variantes: agropecuaria, artesanal, comercial e industrial²⁷.

Por su parte, las normas aprobadas en 1996 pasaron a regular la gestión y el desarrollo de las actividades en los centros y programas educativos (Resolución Ministerial N° 016-96-ED). Con estas normas, se estableció una reestructuración de los planes de estudios en la Secundaria Diversificada, aumentando la formación específica en un 15%, de tal forma que busca aumentar la calificación de los egresados. Estos reciben al final de la formación una certificación de técnico operativo con una mayor referencia técnica en el ámbito laboral, sustituyendo al anterior de auxiliar técnico. Pero además, el egresado recibe el certificado de secundaria completa, lo que le permite seguir los estudios universitarios en las mismas condiciones que la variante científico-humanista.

La Educación Secundaria Diversificada se define como una formación teórico-práctica en conocimientos básicos, habilidades y destrezas relacionados con áreas ocupacionales específicas que se proporciona en la educación secundaria, con el fin de preparar al educando para su incorporación al mercado laboral. Su duración es de 3 años. Como se nota en el Cuadro N° 5, entre 1993 y 1998 el número de CSVT se incrementó en un 44.9%, registrándose 2,223 centros de este

tipo en 1998. Sin embargo, el total de centros de educación técnica aumentó más en este período (57.6%), con lo que el porcentaje de los CSVT en este conjunto disminuyó del 46.3% en 1993, al 42.6% cinco años más tarde.

Hay que resaltar también la importante elevación del número de matrículas, que en este período presentó un alza del 75.9%, un nivel superior al incremento del número de centros. Por ello, la relación entre matrículas y centros subió del 188.6 en 1993, al 229.0 en 1998. Asimismo, en el Cuadro N° 8, se nota que en este período ha habido un aumento de 289,351 a 378,887 de la Población Secundaria con variante técnica, que es fundamentalmente estatal.

Cuadro N° 8
Población secundaria de menores por tipo de gestión según área y variante
(1993-1997*)

Área y variante	Estatal		No Estatal		Total	
	1993	1997	1993	1997	1993	1997
PERÚ	1417900	1815237	287736	346985	1705636	2162222
Científico-humanista	1138580	1449675	277905	333660	1416485	1783335
Variante técnica	279320	365562	10031	13325	289351	378887
Comercial	52405	54771	3428	2955	55833	57726
Industrial	128871	157245	4210	7387	133081	164632
Agropecuaria	89305	118877	1947	1872	91252	120749
Artesanal	7384	7717	308	37	7692	7754
Comunicaciones	41	0	15	0	56	0
Minería	44	218	0	138	44	356
Salud	1181	10426	123	158	1304	10584
Pesquería	89	75	0	87	89	162

Fuente: Censo Escolar 1993. Censo Nacional de Educación Técnica y Pedagógica

* La secundaria de variantes técnicas de adultos tenía una matrícula de 30348, de los cuales 29360 se encontraban en centros de gestión estatal

²⁷ Artículo 51 de la Ley General de Educación de 1982. Posteriormente, se amplió también a las áreas de comunicaciones, minería, pesquería, salud y turismo (Resolución Directorial n° 3891-89-ED).

Por su parte, los **ISTs** imparten la educación superior tecnológica desde 1982, como se define en la Ley General de Educación 28. La Educación Superior Tecnológica se define como el cuarto nivel del sistema educativo que comprende la educación profesional y el cultivo de las más altas manifestaciones de la técnica. Se imparte en las escuelas e institutos superiores y centros superiores de post-grado y tiene una duración de 2 a 3 años.

Los ISTs sustituyeron a las Escuelas Superiores de Educación Profesional, constituidas en los años setenta, que otorgaban una certificación de bachillerato profesional. Los ISTs recogen las mismas finalidades de sus antecesores al colocarse como objetivo la formación profesional técnica específica. Pero además, ampliaron los requisitos académicos y pasaron a representar una alternativa post-secundaria que simultáneamente a la formación de profesionales, técnicos y expertos calificados, también preparan sus alumnos en los aspectos científicos y humanistas más adecuados.

En el Cuadro N° 5, se puede observar que los ISTs aumentaron entre 1993 y 1998 un 66.6%, nivel superior a la media del conjunto de centros con educación técnica, con lo que estos institutos elevaron ligeramente su participación en el total, situándose en el 14.0% en 1998. Sin embargo, el incremento en el número de matrículas fue menor (27.7%), provocando una disminución en el promedio de matrículas por centro, que en 1993 era de 368.0 y pasó a 282.0 en 1998.

Según se puede notar en el cuadro 9, los datos del MED permiten entender la evolución del mapa de los IES a nivel nacional. En 1997, había en todo el Perú 547 centros, 78% más que en 1986, de los cuales el 47.2% es de gestión estatal y el 52.8% no estatal. Sin embargo, esta realidad está condicionada por los datos de la capital donde el 81.5% tiene gestión no estatal.

²⁸ Capítulo XI° de la Ley General de Educación, N° 23384, de 1982.

Cuadro N° 9
IES Tecnológicos por gestión según departamentos: 1986-1997

Departamento	1986		1993		1997	
	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal
Amazonas	1	1	6	1	8	1
Ancash	9	2	19	6	20	12
Apurímac	1	0	8	0	7	2
Arequipa	4	7	8	22	10	25
Ayacucho	4	0	10	2	11	3
Cajamarca	13	1	12	2	13	5
Callao	1	1	1	3	1	3
Cusco	3	0	7	6	9	8
Huancavelica	1	0	7	0	6	0
Huánuco	2	0	5	0	9	4
Ica	4	1	7	4	9	8
Junín	4	2	13	5	20	13
La Libertad	11	7	24	17	20	14
Lambayeque	5	6	9	10	10	21
Lima	17	66	27	101	28	123
Loreto	1	1	7	4	10	3
Madre de Dios	1	0	1	0	3	0
Moquegua	2	1	2	2	3	3
Pasco	5	0	7	1	7	1
Piura	7	2	19	10	20	19
Puno	5	0	15	7	16	6
San Martín	3	1	7	2	9	6
Tacna	2	0	2	4	2	5
Tumbes	1	0	2	1	3	0
Ucayali	1	0	3	2	4	4
Total nacional	108	99	228	212	258	289

Fuente: 1986 Diagnóstico de la Oferta de Educación Técnica en el Perú, AECI/MED. 1993 Censo Escolar-Ministerio de Educación. 1997 Censo Nacional de Educación Técnica y Pedagógica - Ministerio de Educación, Resultados Preliminares. 1998 (268 públicos y 377 privados) Ministerio de Educación Estadísticas Básicas, Marzo 1999.

Respecto a los **CEOs**, ellos también tienen como base normativa la Ley General de Educación, que en el Capítulo XIII establece que la educación ocupacional integra la acción educativa con la preparación y perfeccionamiento de la actividad laboral, como se ha visto anteriormente. Asimismo, se determina que proporcionan este tipo de educación los CEOs, los Servicios Sectoriales y los Programas en los centros laborales. Sobre los CEOs, se establece que pueden tener gestión estatal o no estatal y que son regulados por el MED. Por su parte, al MTPS le atribuye la responsabilidad de establecer la clasificación de las ocupaciones, así como sus respectivos perfiles, y determinar los requisitos para alcanzar la certificación. En 1984, el MED elaboró los Módulos Básicos Técnico-

Pedagógicos que establecieron la tecnología educativa adecuada para algunas de las capacitaciones que se ofrecen en los CEOs.

La modalidad ocupacional es aquella en que la acción educativa se orienta a la preparación de la habilidad para el desempeño laboral. Busca desarrollar en el educando aptitudes, habilidades y destrezas que lo preparen para el trabajo, integrando la acción educativa con la preparación y perfeccionamiento de la actividad laboral. Es responsabilidad de los trabajadores, empleadores y el Estado y da lugar a una certificación. Es proporcionada por los CEOs, además de los servicios sectoriales y los programas en los centros laborales y tiene duración de 2 meses a 1 año.

Según se observa en los datos del Cuadro N° 5, los CEOs fueron los centros de educación técnica que mayor crecimiento presentaron, con un aumento del 69.1% en el número de centros entre 1993 y 1998. Por el contrario, las matrículas se mantuvieron prácticamente estables (4.6%), con lo que la relación matrículas/centro se redujo del 140.6 al 87.0, en este período. Como se puede observar en el Cuadro 10, entre 1986 y 1997, los centros de gestión estatal presentaron un crecimiento menor (65.8%) que los de gestión no estatal (113.8%).

Cuadro N° 10
CEO por Gestión (1986-1997)

	1986	1993	1997	86/97 (%)
Estatal	421	710	698	65,8
No Estatal	369	628	789	113,8
Total	790	1338	1487	88,2

Fuente: MED. Censo Escolar 1993. Censo Nacional de Educación Técnica y Pedagógica

Pero esta realidad es distinta si se considera la distribución por departamentos. También en el caso de los CEOS, la presencia privada canaliza su inversión en este tipo de centros, principalmente en la capital, abarcando el 64.4% del total de Lima, frente a un promedio nacional de 45.9% de centros estatales.

Cuadro Nº 11
CEO por gestión según departamentos 1986-1995

Departamento	1986		1993		1997	
	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal
Amazonas	11	1	25	4	23	6
Ancash	25	18	44	26	53	35
Apurímac	3	1	22	6	16	7
Arequipa	7	33	20	53	20	83
Ayacucho	17	2	29	4	24	3
Cajamarca	14	5	18	7	16	12
Callao	14	11	13	13	22	49
Cusco	11	10	16	35	12	10
Huancavelica	21	0	21	1	23	3
Huánuco	21	2	29	4	28	14
Ica	13	12	30	26	31	28
Junín	21	13	18	20	29	31
La Libertad	16	16	41	38	54	53
Lambayeque	10	21	23	33	20	44
Lima	132	173	168	266	147	266
Loreto	14	11	21	10	34	17
Madre de Dios	1	0	1	0	1	3
Moquegua	3	3	7	8	5	5
Pasco	18	4	32	2	32	4
Piura	13	18	47	31	40	32
Puno	24	4	56	3	11	23
San Martín	4	2	7	15	18	25
Tacna	3	3	4	11	7	21
Tumbes	2	1	10	5	3	17
Ucayali	3	5	8	7	8	7
Total nacional	421	369	710	628	677	798

Fuente: 1996 Diagnóstico Oferta. Proyecto Diseño MED-AECI. 1993 Censo Escolar - Ministerio de Educación. 1995 Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación.

Elaboración: Proyecto Diseño de Sistema de Educación Técnica y formación Profesional MED-AECI

2.3.1.2. Servicios Sectoriales.

Además de analizar la evolución de la estructura de los centros y de las matrículas, habría que examinar el papel de los Servicios Sectoriales, que representan una parcela importante de la oferta de formación de los Centros de Educación Secundaria y Superior Tecnológica. Así, entre los centros de enseñanza técnica, se destacan aquellos que se organizan de manera sectorial: SENATI, SENCICO, INICTEL y CENFOTUR. Sin embargo, hay una diferencia importante entre el SENATI y los demás centros, porque como se nota en el Cuadro N° 12, el SENATI es una entidad autónoma de cualquier sector de la administración pública. Se le incluye en una sección con los demás, pues el SENATI presta sus servicios a un sector de la actividad económica, la industria.

Cuadro N° 12
Instituciones de Formación Profesional

- **Instituciones autónomas**
 - SENATI
- **Organismos Públicos Descentralizados**
 - SENCICO
 - INICTEL
 - CENFOTUR
 - Otros
- **Entidades Sectoriales**
 - CENFORPs (MTPS)
 - Centro de Entrenamiento Pesquero (MinPe)
 - Otros
- **Instituciones Privadas**
 - TECSUP
 - Centro de Formación EXSA
 - Matsushita
 - Otros

SENATI

La creciente aplicación de conocimientos científicos y tecnológicos para alcanzar niveles competitivos de productividad hizo que en los países desarrollados resurgiera el sistema de aprendizaje, así como el interés por la capacitación continua. Si bien en América Latina no hubo tradición en materia de educación gremial, el sistema de aprendizaje a cargo del empresariado fue instituyéndose a partir de 1940.

En razón de que la formación profesional y la educación técnica tradicionales no satisfacían los requerimientos de cualificación planteadas por la actividad productiva moderna, los empresarios de la Sociedad Nacional de Industrias decidieron crear, mediante el pago de un autogravamen o contribución económica mensual, una entidad de formación y capacitación profesional para la actividad industrial manufacturera y para las labores de instalación, reparación y mantenimiento desarrolladas en las demás actividades económicas. Acogiéndose la iniciativa de los empresarios, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) fue creado mediante ley en diciembre de 1961, como persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio.

El máximo órgano de gobierno y dirección del SENATI es su Consejo Nacional, compuesto por: 10 consejeros designados por gremios de empresarios industriales; 3 consejeros del Sector Público, representantes de los Ministerios de Industria, Trabajo y Educación; y un consejero designado por los trabajadores egresados de los programas del SENATI. Administrativa y operativamente, el SENATI está organizado en una Dirección Nacional y 14 Direcciones Zonales.

Cada Dirección Zonal tiene un Consejo Zonal integrado por empresarios propuestos por los gremios de la zona y cuenta con Comisiones Consultivas de Empleadores; además, cada unidad operativa descentralizada del SENATI tiene un Comité de Apoyo, conformado por empresarios representativos de la localidad. Son más de 200 los empresarios que participan activamente en los órganos directivos y de apoyo.

En sus orígenes el SENATI tuvo especial concentración de esfuerzos en la formación y capacitación profesional del nivel técnico operativo, porque se carecía de programas de calificación sistemática para las ocupaciones de este nivel en el sistema educativo oficial, no obstante ser el de mayor número de oportunidades de empleo. Para el efecto implementó la Formación Profesional de Aprendices, mediante el establecimiento del Contrato de Aprendizaje en la Industria Manufacturera, promoviendo para el efecto la dación del Decreto Ley N° 14553 de fecha 11 de julio de 1963.

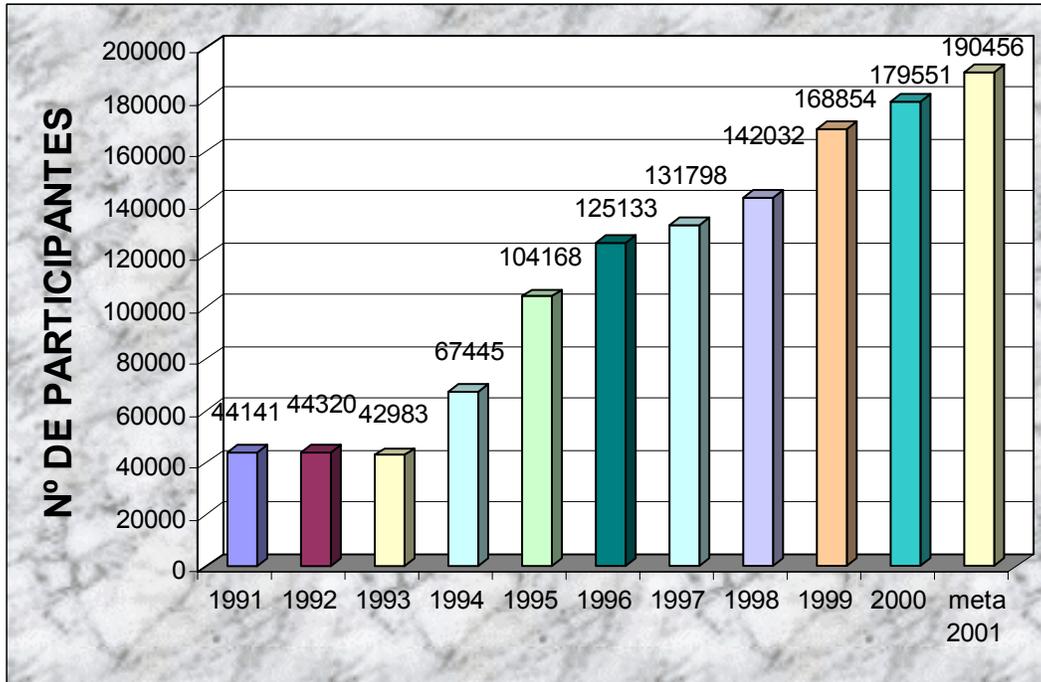
Desde el inicio de su vida institucional, realizó las actividades de capacitación dentro de las empresas. Posteriormente ha establecido programas de formación y capacitación profesional en ocupaciones del nivel técnico medio y técnico superior. En la actualidad, el SENATI tiene programas de formación profesional en 67 carreras (50 del nivel técnico operativo, 13 del nivel técnico medio y 4 de nivel técnico superior) así como múltiples programas de capacitación para trabajadores de empresas industriales (grandes, medianas, pequeñas y micro empresas) y para trabajadores independientes. Las actividades del SENATI cubren todo el territorio nacional, para lo cual cuenta con centros especializados en 41 localidades del país, así como con unidades móviles y técnicas de capacitación multimedial, que le permiten llegar a los lugares más apartados.

Los principales programas de formación profesional del SENATI son:

- Calificación de Trabajadores en Servicio, dirigido a los actuales trabajadores operativos sin formación sistemática. Se desarrolla a tiempo parcial y fuera del horario de trabajo, en jornadas de tres horas diarias, mediante cursos modulares.
- Aprendizaje Dual. Ofrece formación profesional integral a jóvenes mayores de 14 y menores de 24 años. Se desarrolla a tiempo completo por un periodo variable entre cuatro y seis semestres, según la ocupación profesional.
- Formación de Administradores Industriales. Dirigido a jóvenes con educación secundaria completa. Se desarrolla a tiempo completo, con una duración de seis semestres.
- Formación de Técnicos Industriales. Ofrece calificación en ocupaciones de nivel técnico medio, a jóvenes egresados de secundaria y a trabajadores con calificación equivalente a técnico operativo. Se desarrolla a tiempo completo, con una duración promedio de seis semestres.
- Formación de Maestros Industriales. Ofrece calificación sistemática para el desempeño de puestos de mando medio, a trabajadores con calificación equivalente a técnicos operativos y con experiencia laboral de más de tres años. Se desarrolla a tiempo parcial, fuera del horario de trabajo, mediante cursos modulares.
- Formación de Técnicos en Ingeniería. Ofrece calificación como tecnólogos a jóvenes egresados de secundaria y a trabajadores con calificación equivalente a técnico operativo.

En el año 2000, el SENATI tuvo 67,661 participantes en sus Programas de Formación Profesional y 102,935 en sus Programas de Capacitación.

Gráfico N° 1
Evolución del N° de Participantes en los Programas de Formación y Capacitación Profesional Periodo: 1991-2000 y Meta 2001



La metodología educativa del SENATI se caracteriza por hacer énfasis en el aprendizaje de los procesos operatorios, más que en la enseñanza de informaciones teóricas. Busca la comprensión y asimilación de las informaciones (científicas, tecnológicas y humanísticas) concurrentes a la ejecución de las tareas, mediante realización de actividades productivas auténticas y en condiciones reales de trabajo, de modo que el educando aprende haciendo.

Según esta metodología, el currículo de estudios se estructura siguiendo la lógica del trabajo real y el rol del docente es el de un facilitador de experiencias de aprendizaje, a partir de las cuales el educando hace sus propios desarrollos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

La institución ofrece condiciones reales de trabajo y contenidos educativos referidos a las tareas y responsabilidades de la ocupación profesional. El SENATI cuenta con centros especializados y unidades móviles que disponen de máquinas, equipos, herramientas, materiales y servicios necesarios para el aprendizaje práctico. Considerando que ningún centro de enseñanza puede recrear las condiciones exactas del mundo del trabajo ni renovar sus equipos al mismo ritmo que las innovaciones tecnológicas, el SENATI ha desarrollado modalidades de aprovechamiento de las instalaciones productivas de las empresas para el aprendizaje práctico de los educandos. El Aprendizaje Dual SENATI-empresa, aplicado para la formación de técnicos operativos, es la modalidad más representativa de utilización de los puestos de trabajo como puestos de aprendizaje.

En el Aprendizaje Dual, después del semestre de formación básica en un centro del SENATI, el joven aprendiz hace su formación específica más tiempo dentro de la empresa que en el centro del SENATI; generalmente cuatro días en empresa y un día en el SENATI. La modalidad dual le ha permitido al SENATI multiplicar significativamente sus puestos de formación de técnicos operativos, además de una mejor adecuación de las cualificaciones profesionales a los requerimientos específicos de las empresas. Esta modalidad está siendo introducida en la formación de técnicos de nivel medio y técnicos de nivel superior.

El SENATI es una institución educativa que nace del propio mundo del trabajo, con objetivos, contenidos educativos y metodología operativa tomados de la propia realidad productiva; por lo que sus actividades de formación y capacitación profesional responden a los requerimientos de calificación planteados por la realidad tecnológica, social, económica y cultural del mundo del trabajo.

Además de la contribución económica de las empresas, el SENATI ha recibido un importante apoyo de la Cooperación Técnica Internacional, proveniente de países industrializados y de organismos internacionales, siendo sus componentes principales: el envío de expertos, la donación de equipos y maquinarias y el otorgamiento de becas de capacitación para el personal técnico-docente. A lo largo de sus 39 años de vida institucional, ha recibido cooperación técnica de los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Italia, Japón y Suiza. En la actualidad tiene en desarrollo los siguientes proyectos:

Alemania

Proyecto “Perfeccionamiento de Profesores de Educación Técnica” (GTZ)

Misión de Expertos Integrados CIM/GTZ

Capacitación de Personal del SENATI (DSE:ZGB)

Canadá

Fondo de Contravalor Perú-Canadá

Holanda

Capacitación Multimedial para la Micro y Pequeña Empresa (Proyecto IPACE)

Suiza

Centro Tecnológico de Fundición (SWISSCONTACT)

Apoyo a la Red CENTROPYME del SENATI (Fondo de Contravalor Perú-Suiza)

Japón

Seguimiento Proyecto Centro Vocacional SENATI Sur – Arequipa

Proyecto de Desarrollo Regional en Fundición

Becas para instructores del SENATI (KUNIBETZU)

Corea

Becas para instructores del SENATI

Servicio de Voluntarios Coreanos

Por su modelo de formación y capacitación, que responde a las demandas concretas de la realidad productiva y por el impacto económico y social de sus actividades, el SENATI ha sido considerado como uno de los “Veinte Programas más exitosos de Capacitación Laboral del Mundo”, en un estudio realizado por USAID.

La clara orientación de sus servicios a la satisfacción de los requerimientos de sus clientes y la búsqueda de un mejoramiento continuo han quedado garantizados con la Certificación del Sistema de Calidad del SENATI según las Normas ISO 9001, en diciembre de 1999, constituyéndose en la primera institución de su género que alcanza estos elevados niveles de competitividad internacional.

Del mismo modo, para facilitar la inserción laboral de sus alumnos, la metodología de aprendizaje más enfatizada en el SENATI es el “aprender haciendo” en el marco de las condiciones reales de producción. En este sentido, la formación en ocupaciones técnicas operativas se realiza mayormente con el “Sistema Dual SENATI-Empresa”, que se caracteriza por alternar actividades en Centros de Formación con el aprendizaje práctico dentro de la empresa. En el año 1999, cerca de 8,000 empresas participan de las actividades de Aprendizaje Dual, coordinado por el SENATI. Además del Sistema Dual, existen otros programas vigentes durante 1999, que se agrupan en los Programas para el Nivel Técnico Operativo, para el Nivel Técnico Medio y para el Nivel Técnico Superior, como se observa en el Cuadro N° 13.

Cuadro Nº 13
Principales Programas del SENATI (1999)

Programas para el Nivel Técnico Operativo Programas de Formación Profesional *Aprendizaje Dual *Calificación de Trabajadores Operativos en Servicio Programas de Capacitación Continua Capacitación dentro de la Empresa *Actualización Tecnológica de Técnicos Operativos *Capacitación para la Pequeña y Micro Empresa
Programas para el Nivel Técnico Medio Programas de Formación Profesional *Maestros Industriales *Técnicos Industriales *Administradores Industriales Programas de Capacitación Continua *Capacitación de Supervisores *Actualización Tecnológica para Técnicos de Nivel Medio
Programas para el Nivel Técnico Superior Programas de Formación Profesional *Técnicos en Ingeniería Programas de Capacitación Continua *Capacitación Práctica para Ingenieros
Otros Programas y Servicios Programa Nacional de Informática Programa Nacional de Inglés Asesoría/Consultoría y Servicios de Capacitación en la Empresa-PYMES Bolsa de Trabajo del SENATI Servicios Técnicos
Programas de Capacitación Capacitación Práctica para Ingenieros Capacitación para Supervisor Actualización Técnica de Técnicos de Nivel Intermedio Capacitación dentro de la empresa Actualización Técnica de Técnicos Operativos Capacitación de Trabajadores de las PYMES

Fuente: SENATI, 1999.

***Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial SENATI
Ley N° 26272
30 de Diciembre de 1993***

Art. 11°. Las personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades industriales comprendidas en la Categoría D de la "Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3)" están obligadas a contribuir con el SENATI pagando una contribución porcentual calculada sobre el total de las remuneraciones que paguen a sus trabajadores de acuerdo al siguiente cronograma y porcentajes:

<i>Durante el año 1994</i>	<i>1.50%</i>
<i>Durante el año 1995</i>	<i>1.25%</i>
<i>Durante el año 1996</i>	<i>1.00%</i>
<i>A partir de 1997</i>	<i>0.75%</i>

Cuando, además de la actividad industrial, una empresa desarrolle otras actividades económicas, el pago de la contribución se hará únicamente sobre el monto de las remuneraciones correspondientes al personal dedicado a la actividad industrial y a labores de instalación, reparación y mantenimiento.

SENCICO

Otro de los Servicios de formación relacionados a un sector productivo es el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), que fue fundado en 1975²⁹ para promover la formación y capacitación profesional para la mano de obra del sector. De esta forma, representa un importante soporte tecnológico para las actividades del sector de construcción, principalmente en las áreas de Ingeniería, Arquitectura y de las especialidades de la construcción civil. Asimismo, cuenta con talleres de enseñanza en albañilería, encofrado fierriería, instalaciones eléctricas e instalaciones sanitarias.

²⁹ SENCICO fue creado por Decreto Ley N° 21067 del 7 de Enero de 1975.

Los cursos del SENCICO pueden ser divididos en tres grupos: los de perfeccionamiento y especialización, los de calificación ocupacional y el de formación técnica (Verdera, 1998). Existen también cursos de especialidades como instalaciones eléctricas, reparaciones e instalaciones sanitarias. Durante 1995 se ejecutaron 1,046 cursos, lo que fue el total previsto. Sin embargo, se realizaron menos cursos que los previstos para Técnicos y Profesionales, mientras, entre los de nivel de Operario, los cursos efectivos fueron un 10.9% más que los programados. Entre estos tres grupos de cursos, los que presentaron un mayor promedio de participantes por curso fueron los destinados a los Profesionales (26 alumnos por curso), frente a un promedio de 19 entre los Técnicos y 17 entre los Operarios. Esto se justifica porque el destinado a Profesionales tiene una carga académica mucho más compleja que los otros dos grupos, registrando una duración mucho más elevada, con 2,040 horas de formación.

Los cursos fueron dictados por 201 docentes e instructores del SENCICO, durante 1995 (ver Cuadro N° 14), que son financiados con el aporte de los participantes. Asimismo, este Servicio recibe recursos de fuentes nacionales por ser la beneficiaria del 2 por mil del valor de las obras, sin perjuicio de recibir donaciones de empresas productoras de materiales de construcción que obtienen exoneraciones tributarias, además de las donaciones de organismos internacionales. Es importante señalar que del Presupuesto Ejecutado en 1995, el 59% fue subsidiado y los otros 41% autofinanciado mediante pagos de los participantes y la generación de ingresos por actividades y contratos.

En SENCICO, la oferta de carreras profesionales se encuentra distribuida en los seis centros. En Lima, se imparten los cursos de Administración de la Construcción, Diseño de Interiores, Edificaciones, Dibujo de Construcción Civil, Topografía, y Laboratorio de Suelos, Concreto y Asfalto. En el caso de los centros de Arequipa, Cusco, y Piura, los cursos son de Topografía, Edificaciones y

Diseño de Interiores. Por fin en Chiclayo y Trujillo, las carreras profesionales son Topografía, Edificaciones y Dibujo de Construcción Civil.

Cuadro N° 14
Características de los Cursos del SENCICO 1995

	Número de cursos en 1995			N° prom Particip./curso		Duración prom	Aporte de
	Programados	Efectivos	%Efec./Progr.	Programados	Efectivos	del curso	partic/h en S/.
Operarios	815	904	110,9	16	17	280 h.	8 a 15
Técnicos	144	87	60,4	30	19	144 h.	25 a 50
Profesionales	90	55	61,1	20	26	2,040 h.	25 a 50
Total	1.049	1.046	99,7				

Fuente: SENCICO. En: Verdera, 1998.

Como se puede notar en el Cuadro N° 15, en 1999 fueron capacitados en SENCICO 66,634 profesionales y participaron en los programas educativos otros 2,728, lo que suma un total de 70,000 beneficiados. De este total, un 40% realiza actividades de extensión y los demás se distribuyen entre los niveles operativo (39.03%), técnico (13.12%) y profesional (7.84%).

Cuadro N° 15
Capacitación y Proyectos Educativos en SENCICO según Niveles ocupacionales de programas educativos.

NIVELES OCUPACIONALES PROGRAMAS EDUCATIVOS	CAPACITACION ANUAL		TOTAL 1999	%
	CAPACITACION	PROYECTOS EDUCATIVOS		
NIVEL OPERATIVO	25407	1664	27071	39.03
PROGRAMAS DE CALIFICACION OCUPACIONAL	21742	1433	23175	33.41
MODULOS	6058	375	6433	9.27
CURSOS CORTOS	15684	938	16622	23.96
AREA SOCIAL	0	120	120	0.17
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y PERFECCIONAMIENTO	3665	231	3896	5.62
NIVEL TECNICO	8582	521	9103	13.12
PROGRAMA DE CARRERAS TECNICAS	2148	71	2219	3.20
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y PERFECCIONAMIENTO	6434	450	6884	9.92
NIVEL PROFESIONAL	5200	235	5435	7.84
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION Y PERFECCIONAMIENTO	5200	235	5435	7.84
ACTIVIDADES DE EXTENSION	27445	308	27753	40.01
TOTAL NACIONAL	66634	2728	69362	100.00

Fuente: SENCICO. Memoria Anual. 1999.

INICTEL

El tercer Servicio Sectorial peruano que tiene una oferta importante de formación es el Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones³⁰ (INICTEL), que en este caso se encuentra especializado en el área de Telecomunicaciones. Este instituto tiene un papel fundamental en el conjunto del sistema, pues brinda calificación a profesionales en un sector clave, con tecnología de punta. Con ello, la calificación obtenida en sus cursos aumenta no solamente el nivel tecnológico del sector sino que contribuye a aumentar la productividad en un importante entorno de actividades modernas. Hay que resaltar que en estas actividades se promueve una importante inversión en modernización, lo que aumenta la productividad del conjunto de los factores de producción involucrados.

Sobre la coordinación de la formación en el ámbito de INICTEL, la Dirección de Capacitación tiene las funciones de desarrollar, supervisar y ejecutar políticas de proyección educativa, con el fin de facilitar la inserción en el mercado laboral de profesionales altamente capacitados en el campo de las telecomunicaciones. Esta Dirección tiene tres divisiones de línea: Telecomunicaciones, Informática y Gestión y Radiodifusión (ver Cuadro N° 16). Cada una de las divisiones posee su respectivo programa, completando una oferta formativa diversificada para distintas áreas de interés y necesidades de calificación.

³⁰ INICTEL fue creado mediante Decreto Ley N° 19020 del 9 de Noviembre de 1971, iniciando sus actividades en 1973.

Cuadro N°1 6
Programas de la Dirección de Capacitación de INICTEL (1999)

Programas de la División de Telecomunicaciones Programa de Post Grado *Ingeniería de Comunicaciones Digitales Programa de Especialización Técnica *Profesional en Telecomunicaciones *Especialista en Cableado Estructurado *Especialista en Comunicaciones Inalámbricas
Programas de la División de Informática y Gestión Programas de Especialización Técnica *Diplomado en Ingeniería de Redes e Internetworking *Taller de Diseño Gráfico Publicitario Programas de Actualización Técnica *Expertos en Informática para Oficina *Administración de Bases de Datos *Soporte Técnico de PC's *Curso Acelerado de Ensamblaje de Computadoras
Programas de la División de Radiodifusión Programas de Especialización Técnica *Profesionales en Producción de Programas de Televisión Programas de Actualización Técnica *Programa Integral de Producción de Televisión *Sistemas de Seguridad Electrónica Otros Programas Taller de Edición No Lineal Animación con 3D Studio Max Taller de Fotografía Integral

Fuente: INICTEL, 1999.

Aún en el contexto de las actividades desarrolladas por el INICTEL en el área de capacitación, hay que destacar las tres carreras profesionales que son ofrecidas por el Instituto de Educación Superior de Telecomunicaciones y Telemática (ESUTEL): Profesional en Ingeniería de Telecomunicaciones, Profesional en Ingeniería Telemática y Profesional Técnico en Producción de Programas de Televisión. Las dos primeras se imparten en 8 ciclos académicos y la tercera tiene una duración de 6 ciclos. En conjunto, durante el año 2000, fueron beneficiados 2345 alumnos, que participaron de 554 cursos, con un total de 26,306 horas impartidas.

Cuadro N° 17
Actividades de INICTEL: 1996 – 2000

ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO				
		1996	1997	1998	1999	2000
CAPACITACION EN INICTEL	CURSOS	350	516	477	400	307
	ALUMNOS	5808	8776	8843	6000	1820
	HORAS	17224	20620	17269	16000	9180
ESUTEL	CURSOS	-	-	100	203	247
	ALUMNOS	-	-	196	470	525
	HORAS	-	-	5610	13067	17126

Fuente: INICTEL.

CENFOTUR

Además del SENATI, del SENCICO y del INICTEL, existe en el Perú un Servicio Sectorial cuya misión está orientada a la formación, capacitación y perfeccionamiento del personal que participa en el desarrollo de la actividad turística: el Centro de Formación en Turismo³¹ (CENFOTUR). Esta institución, con sede central en Lima y centros en Cuzco y Huaraz, ofrece las carreras profesionales de Administración Turística, Administración Hotelera y Guía Oficial de Turismo. Del mismo modo, en el marco del Proyecto Turismo AECI-MITINCI-CENFOTUR, existe una serie de programas de formación que duran 400 horas: Cocina, panadería y pastelería; Restaurante-bar; Alojamientos y pisos; Counter en agencias de viaje; y, Guiado Turístico. En CENFOTUR también se imparten

³¹ CENFOTUR fue creado por Decreto Ley N° 22151 del 3 de mayo de 1978.

Cursos de Capacitación Ocupacional, con 60 horas de duración en Tecnología de Cocina, Tecnología de Restaurante y Tecnología de Bar.

Como se puede notar en el Cuadro N° 18, la Plana Docente de CENFOTUR está distribuida en siete áreas, a las que corresponden los siguientes docentes: 27 en Hostelería; 18 en Turismo; 25 en Guías oficiales de turismo; 9 en Cursos ocupacionales en Lima y 9 en Provincias; 44 docentes de los Programas de “Técnicas de atención al cliente” y de “Gestión y calidad de la empresa turística”; y, 17 docentes en la especialidad de Counter profesional. De este modo, se cuenta con un total de 149 profesores que forman un total de 5,796 participantes³².

Cuadro N° 18
Docentes y Participantes por Especialidades-CENFOTUR (1999)

<i>Especialidades</i>	<i>Docentes</i>	<i>Participantes</i>
1. Hosteleria	27	428
2. Turismo	18	159
3. Guías Oficiales de Turismo.	25	86
4. Cursos ocupacionales en Lima Metropolitana	9	857
5. Cursos ocupacionales en provincias	9	529
6. Programa “ Técnicas de atención al cliente”	34	2183
7. Programa” Gestion y calidad de la empresa turística”	10	1421
8. Counter Profesional	17	133

2.3.1.3. Centros de Formación Profesional (CENFORPs)

A partir de los años cincuenta, y principalmente en los años sesenta, se realizaron una serie de esfuerzos conjuntos para lograr la creación de centros de formación profesional bajo la dirección del MTPS en diferentes ciudades del Perú. Para ello, se contó con la importante cooperación técnica de la OIT y con el financiamiento

³² Se analizará en la sección 2.3.5 el proyecto CENFOTUR-BID que representa una importante experiencia piloto de normalización en competencia laboral.

de la UNICEF, CIDA Canadiense, del Fondo Especial de las Naciones Unidas, de aportes de sindicatos norteamericanos y alemanes, de empresas automotoras tales como FIAT y CITRÖEN, entre otros. En la década de los setenta, la creación de nuevos centros continuó con el aporte adicional del Tesoro Público y de AID a través de los Programas de Empleo y, en la década siguiente, recibieron el apoyo de acuerdos complementarios hispanoamericanos de Cooperación Técnica Internacional en materia socio laboral.

Desde su creación los centros han dependido normativa y administrativamente del MTPS a través de la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional, pero a partir de 1994, estas unidades pasaron a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social. En la dinámica de estas tres décadas algunos centros han dejado de funcionar o han sido transferidos a otros estamentos no vinculados al sector.

Actualmente, funcionan 4 centros de formación profesional de nivel básico o medio. Éstos se encuentran distribuidos en las ciudades de Trujillo, Huaraz, Huancayo y Taraco, que corresponden a los departamentos de La Libertad, Ancash, Junín y Puno, respectivamente. Los centros de Huaraz y Huancayo mantienen ciclos anuales de formación, mientras Taraco, ciclos semestrales y anuales. Por su parte, el centro de Trujillo sólo oferta cursos de corta duración y trimestrales³³.

La oferta total de capacitación durante 1999 fue de 442 participantes, mientras en el año 2000 subió a 758. Las características físicas de cada centro son muy diversas, obedeciendo a los criterios de cada Dirección Regional y a la

³³ Con relación a las actividades relacionadas con cada centro, se puede observar en el Cuadro 20 que las especialidades ofrecidas son: en el de Huaraz, carpintería-ebanistería; electricidad y refrigeración, mecánica automotriz, estructuras metálicas y mecánica de producción; en el CENFORP de Taraco, los cursos de carpintería-ebanistería, estructuras metálicas y mecánica automotriz; en Huancayo, carpintería-ebanistería, dibujo técnico arquitectónico, electricidad industrial, mecánica automotriz, mecánica de producción, soldadura y construcciones metálicas e industrias alimentarias; y, en el caso del CENFORP de Trujillo, los curso de dibujo arquitectónico, dibujo de construcción civil, dibujo técnico, instalación eléctrica de viviendas, y costos y presupuestos de viviendas.

disponibilidad asociada de recursos. En el caso del CENFORP de Huancayo se puede ver la información más detallada en el Cuadro N° 19, donde se nota que los cursos son de 1,200 horas, con un total de participantes entre 1999 y 2000 de 672 personas.

Cuadro N° 19
Cursos que Imparte el CENFORP de Huancayo

ESPECIALIDAD	PARTICIPANTES		HORAS	TOTAL
	1999	2000		
Carpintería - Ebanistería	25	46	1200	71
Dibujo Técnico Arquitectónico	18	46	1200	64
Electricidad Industrial	57	113	1200	170
Mecánica Automotriz	60	88	1200	148
Mecánica de Producción	28	51	1200	79
Soldadura y construcciones metálicas.	27	39	1200	66
Industrias Alimentarias	15	59	1200	74

Fuente: MTPS-DNEFP-Sub Dirección de Formación Profesional. 2000.

Cuadro N° 20
Cursos que se imparten en los CENFORPs: 1999 –2000

CURSOS	PARTICIPANTES 1999	PARTICIPANTES 2000	HORAS	TOTAL
HUARAZ				
Carpintería – Ebanistería	20	15	684	35
Electricidad y Refrigeración	14	15	672	29
Estructuras Metálicas	18	20	688	38
Mecánica Automotriz	23	30	670	53
Mecánica de Producción	16	8	672	24
TOTAL	91	88		179
TARACO				
Carpintería	39	78	714	117
Estructuras Metálicas	20	20	875	40
Industria del Vestido	0	17	810	17
Mecánica Automotriz	43	50	875	93
Mecánica de Motos	0	14	66	14
Curso Escuela de Choferes	0	120	120	120
Curso de Operación y Mantenimiento de Máquinas	0	91	30	91
Curso de Producción de Cebada por Hidroponía	0	24	10	24
TOTAL	102	414		516

CURSOS	PARTICIPANTES 1999	PARTICIPANTES 2000	HORAS	TOTAL
--------	-----------------------	-----------------------	-------	-------

TRUJILLO

Costos y Presupuestos de Vivienda	0	22	100	22
Dibujo Arquitectónico	19	19	300	38
Dibujo de Construcción Civil	0	16	300	16
Dibujo Técnico	0	28	300	28
Instalaciones Eléctricas de Vivienda	0	35	100	35
Metrados y Materiales de Viviendas	0	12	50	12
Reajuste de Precios por Fórmulas Polinómicas	0	14	50	14
TOTAL	19	146		165

HUANCAYO

Carpintería - Ebanistería	25		1200	
Dibujo Técnico Arquitectónico	18		1200	
Electricidad Industrial	57		1200	
Mecánica Automotriz	60		1200	
Mecánica de Producción	28		1200	
Soldadura y Construcciones Metálicas	27		1200	
Industrias Alimentarias	15		1200	
TOTAL	230	110		340
TOTAL	442	758		1200

Fuente: MTPS/DNEFP/Sub Dirección de Formación Profesional.

2.3.2. La Formación en el mundo productivo.

Según la ENAHO de 1997, el 9% de la Capacitación Laboral se dio en el ámbito de la empresa, con lo que hay que mejorar el diagnóstico de la realidad formativa con un amplio estudio sobre el tipo de política de formación y capacitación que se promueve en las gerencias de recursos humanos de las empresas peruanas.

2.3.2.1. MTPS: El Programa de Formación Laboral Juvenil y las Prácticas Pre Profesionales.

Además de estas experiencias, es importante resaltar los resultados que se vienen obteniendo, como consecuencia de la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 en 1991³⁴, el cual implementa tres modalidades de capacitación para el trabajo: Formación Laboral Juvenil, Prácticas Pre Profesionales y Aprendizaje, que, por mandato expreso de la misma norma, no generan vínculo laboral.³⁵

La Formación Laboral Juvenil tiene por objeto proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporar a los jóvenes a la actividad económica en una ocupación específica. Inicialmente los Convenios de Formación Laboral Juvenil comprendían solamente a los jóvenes entre 16 y 21 años que no habiendo culminado sus estudios o habiéndolo hecho, no siguieron ninguna especialización. Estos convenios no podían durar más de 1.5 años en la misma empresa y el número de jóvenes en formación laboral no podía exceder el 15% del personal de aquella. Mediante la Ley 26513 (julio de 1995), se amplía la edad hasta los 25 años, el tope de jóvenes en formación laboral al 30% del personal de la empresa y la duración de los convenios hasta los 3 años en una misma empresa. Asimismo, con el Decreto Legislativo N° 855 publicado el 04 de octubre de 1996 se amplió nuevamente el tope máximo de contratación, esta vez hasta el 40%. A través de la ley N° 27404 (Enero del 2001) se redujo el número máximo de participantes al 10% de trabajadores de la empresa. De acuerdo a las estadísticas el MTPS, hasta septiembre de 2000, se registraron 35,979 Convenios de Formación Laboral Juvenil vigentes a nivel nacional, con un promedio de

³⁴ Actualmente las normas correspondientes a este tema se encuentran en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción laboral, aprobado mediante decreto Supremo N° 002-97-TR

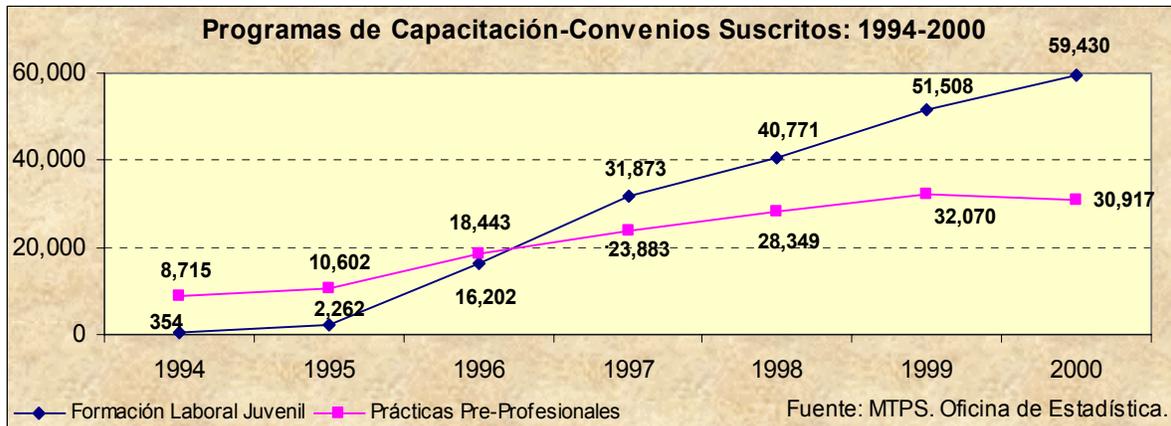
³⁵ Artículo 24 de la norma últimamente citada (para los casos de formación juvenil y prácticas preprofesionales) y artículo 9 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo 001-96-TR), para el contrato de aprendizaje.

subvención mensual de 446 soles, de los cuales 26,905 correspondían a Lima Metropolitana (74.8%) y 7,346 a empresas con menos de 50 trabajadores (20.4%).

Las Prácticas Pre Profesionales tienen por objetivo fomentar la orientación y la capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de Universidades e Institutos Superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica. En el caso de los estudiantes, el plazo máximo está condicionado por su calidad y, para los egresados, este plazo no podrá ser mayor al exigido por el centro de estudios como requisito para obtener el grado o título respectivo. Según los datos registrados en el MTPS, en Septiembre de 2000 existían 9,472 Convenios de Prácticas Pre Profesionales vigentes a nivel nacional, que presentan un promedio de subvención mensual de 586 soles, correspondiendo a Lima Metropolitana el 62.6% de ellos y el 26.3% a empresas con menos de 50 trabajadores.

Según se puede observar en el Gráfico N° 2, la utilización de estos convenios viene aumentando cada año. En total, entre 1994 y 2000, se han suscrito 365,107 convenios, de los cuales el 57.0% corresponde al programa de formación laboral juvenil y el 43.0% al programa de prácticas pre profesionales.

Gráfico N° 2



Es importante resaltar la distribución de los dos programas según ramas de actividad económica. Para los Convenios de Formación Laboral Juvenil, el sector que más se destaca es la Industria de bienes de consumo que representó en 2000 el 38.4% del total de convenios registrados (Cuadro N° 21). Asimismo, son importantes en la composición de la formación juvenil las ramas de los Servicios comunales y la de los Servicios a las empresas y entidades financieras. En el caso de las Prácticas Pre Profesionales, los sectores más relevantes son los Servicios comunales y los Servicios a las empresas y entidades financieras, así como la Industria de bienes de consumo y la Minería.

Cuadro N° 21
Convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre profesionales (1994-1999)

CONVENIOS DE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES INSCRITOS SEGUN RAMAS 1994 - 2001									
SUB-RAMA	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*	TOTAL
Agricultura	66	64	194	159	171	368	250	15	1,287
Minería	287	456	1,302	1,750	1,695	2,206	2,348	307	10,351
Industria de Bienes de Consumo	836	1,192	2,186	2,505	2,723	3,010	3,143	388	15,983
Industria de Bienes Intermedios	442	599	981	1,191	1,421	1,424	1,586	165	7,809
Industria de Bienes de Capital	249	296	528	985	1,203	836	796	122	5,015
Electricidad, Gas y Agua	501	467	1,664	2,006	2,233	2,312	2,067	129	11,379
Construcción	42	88	144	281	466	466	337	41	1,865
Comercio por Mayor	309	453	704	928	1,342	1,461	1,263	190	6,650
Comercio por Menor	73	159	401	679	631	759	582	80	3,364
Restaurantes y Hoteles	58	57	114	76	161	205	210	31	912
Transporte, Almacenamiento y Com.	406	655	1,002	712	1,444	1,534	1,374	134	7,261
Establecimientos Financieros, Seguros	3,793	4,081	4,939	6,367	7,183	8,158	7,379	1,300	43,200
Servicios Comunales, Sociales y Recre.	1,583	1,921	4,189	6,125	7,507	9,171	9,450	1,184	41,130
Servicios Personales	70	114	95	119	169	160	132	23	882
TOTAL	8,715	10,602	18,443	23,883	28,349	32,070	30,917	4,109	157,088
CONVENIOS DE FORMACION LABORAL JUVENIL INSCRITOS SEGUN RAMAS 1994 - 2001									
SUB-RAMA	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*	TOTAL
Agricultura	19	8	391	836	1,825	2,416	2,316	36	7,847
Minería	11	51	238	352	454	477	533	36	2,152
Industria de Bienes de Consumo	59	876	7,343	13,044	15,363	19,548	21,991	1,742	79,966
Industria de Bienes Intermedios	18	188	919	1,641	2,162	2,080	2,453	200	9,661
Industria de Bienes de Capital	52	253	718	1,213	1,343	1,519	1,596	112	6,806
Electricidad, Gas y Agua		59	182	266	307	541	420	48	1,823
Construcción		29	218	403	347	399	432	26	1,854
Comercio por Mayor	56	64	290	820	1,346	1,673	2,224	367	6,840
Comercio por Menor	2	302	2,593	4,462	3,742	4,824	6,403	549	22,877
Restaurantes y Hoteles	1	50	424	1,601	3,812	3,480	3,636	431	13,435
Transporte, Almacenamiento y Com.	1	56	89	324	961	1,816	2,284	202	5,733
Establecimientos Financieros, Seguros	101	75	624	2,508	4,495	5,703	6,557	572	20,635
Servicios Comunales, Sociales y Recre.	32	229	2,084	4,190	4,457	6,751	7,998	1,243	26,984
Servicios Personales	2	22	89	213	157	281	587	55	1,406
TOTAL	354	2,262	16,202	31,873	40,771	51,508	59,430	5,619	208,019

Nota (*): Dato Preliminar.

Fuente: MTPS. Oficina de Estadística.

2.3.2.2. Planes y Centros de Formación en las Empresas: Los casos de Telefónica, Matsushita, EXSA, Instituto de Formación Bancaria y CAPECO.

Sobre los planes de formación y capacitación en empresas peruanas, hay que analizar algunas experiencias. Por ejemplo, el caso de **Telefónica del Perú**, según su Memoria Anual de 1998, la empresa contaba al final del pasado año con 5,661 trabajadores, para los cuales está vigente el Plan de Capacitación 1997-2001, que considera como fundamental en la estrategia de competitividad de la empresa el desarrollo de los Recursos Humanos. Durante 1998, se realizaron 844 eventos de capacitación y especialización que involucraron a 19,990 participantes, con lo que se logró 550,027 horas-hombre de capacitación. Ello representó una elevación del 207% en comparación con el año anterior. Asimismo, los ejecutivos y los directivos de la empresa recibieron cursos de elevación de competencias de gestión.

Además, en el ámbito del Programa de Formación Laboral de Telefónica del Perú, se capacitó en 1998 más de 2,000 jóvenes en Lima y provincias. Esta capacitación se centró en actividades como las de técnicos comerciales y operadores de planta externa, entre otras. Durante el año 1999, se estima que 400 jóvenes ejecutivos y 54 practicantes universitarios que cursan los últimos ciclos están siendo capacitados en diversas actividades de gestión de la empresa. Es importante resaltar que en 1998 se iniciaron las obras del Centro de Formación de Telefónica del Perú, que tiene como objetivo potenciar la ejecución del programa de capacitación en los próximos años.

Entre las empresas con políticas de formación, también se destaca el caso de la empresa **Matsushita Electric Industrial del Perú S.A.** (MIPSA³⁶), que creó un Centro de Entrenamiento Industrial en 1998, con motivo de las conmemoraciones de los 32 años de fundación de la empresa³⁷. El centro se encuentra ubicado dentro de las instalaciones de Matsushita y está dirigido a trabajadores industriales de la propia empresa, además de estar abierto al personal de otras empresas del sector que necesiten capacitación. El Centro de Entrenamiento Matsushita Electric Industrial (CEMAPE) se ha establecido como resultado de la cooperación y apoyo de la casa matriz, la institución AOTS del Gobierno Japonés y el asesoramiento del Centro de Desarrollo Industrial de la Sociedad Nacional de Industrias.

En el primer año, el CEMAPE ha capacitado a 40 personas: 10 trabajadores de MIPSA Y 30 trabajadores de empresas invitadas, en los cursos de Gestión de la Calidad Total y Gestión Ambiental. Durante 1999, están previstos los dictados de los siguientes cursos: Administración de Mantenimiento y Aplicación Práctica de la Calidad (43 alumnos). Los cursos son gratuitos y dictados por profesores del Centro de Desarrollo Industrial, estando también dirigidos a personal de nivel técnico de MIPSA y de las demás empresas invitadas

El Centro Tecnológico de Soldaduras **EXSA** (CTSE) es una institución reconocida por su alto nivel de capacitación de todo usuario de soldadura. Está abierto al empresariado que busca contar con personal altamente capacitado en tecnologías de soldadura para los sectores de construcción, minería, industria naval, industrias y proyectos de desarrollo en general. En este Centro se imparten cursos prácticos y teóricos durante todo el año, y son cuatro los módulos de entrenamiento: Soldadura de Electrodo Revestido Nivel Básico E-1, Soldadura con electrodo

³⁶ Esta institución está asociada a la Cámara de Comercio de Lima que desarrolla permanentemente curso, foros y seminarios orientados a sus propios asociados y público en general, sobre temas específicos del que hacer empresarial.

³⁷ Inicialmente, el CEMAPE se había creado en 1983, siendo reconocido por la Dirección de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo. Hasta 1989 se dictaron diversos cursos de Mecánica, Electricidad, Dibujo Técnico, Idiomas (Inglés y Japonés), Computación, Cocina y Costura. Sin embargo, en 1989 las actividades de capacitación fueron suspendidas.

Revestido Nivel Intermedio E-2, Soldadura con Electrodo Revestido Nivel Avanzado E-3 y Proceso Semi-automático de Soldadura con metal en gas protector o proceso MAG.

El taller cuenta con 25 cabinas de soldar, debidamente equipadas con rectificadores y máquinas para los procesos MG y TIG. Cuenta además con un sistema para el adecuado suministro de oxígeno, acetileno y gases protectores. La capacidad total de entrenamiento del Centro es de 4,000 personas al año, tanto en su sede como en los propios centros laborales de los trabajadores. Desde 1997, el número de participantes viene subiendo a cada año, y para el año en curso se prevé que se formarán 1.200 profesionales, presentando un crecimiento respecto al año pasado, cuando se formaron 1,093.

Instituto de Formación Bancaria

En el año 1995, se constituyó el **Instituto de Formación Bancaria** con el objetivo de cubrir las necesidades de formación y capacitación de los recursos humanos en todos los niveles y cargos bancarios, respondiendo a los cambios producidos en el sector. Gracias al apoyo de organismos multilaterales de cooperación, así como a las alianzas estratégicas con instituciones internacionales de gran prestigio en el campo académico y tecnológico, el liderazgo del IFB se consolidó, logrando el reconocimiento de la Federación Latinoamericana de Bancos (FELABAN), que encargó al IFB la responsabilidad de gestionar ante el BID, el proyecto latinoamericano de capacitación bancaria a distancia³⁸. El número de alumnos viene creciendo a cada año, como se puede notar en el Gráfico N° 3. Durante el año 2000, el número de alumnos capacitados fue de 3,203, lo que representa un crecimiento del 48.8% respecto al año anterior. Asimismo, hubo un importante crecimiento de los cursos in-house, de las certificaciones por cargo y

³⁸ Las áreas de trabajo en las cuales el IFB actúa son: Programas para jóvenes, Cursos de Especialización, Programas de Nivel Gerencial y Programas especiales-

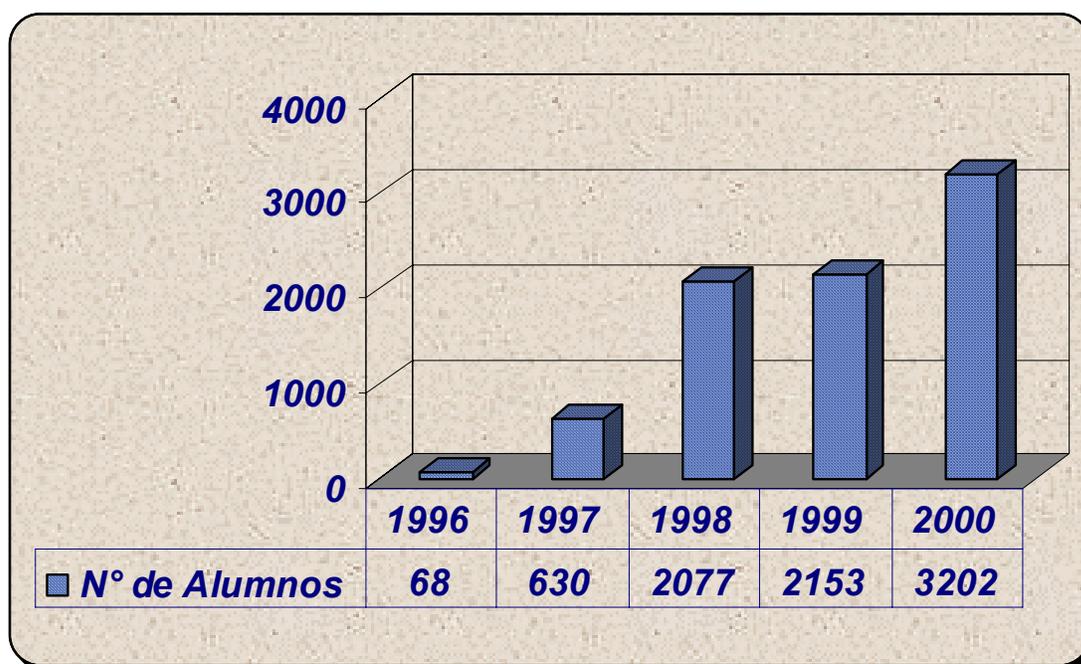
especialidad y de la demanda de las instituciones para incorporar a los alumnos de IFB. Los datos para el año 2000, se puede observar en el Cuadro N° 22.

Cuadro N° 22
Número de Matriculados en IFB: 2000

PROGRAMA	N° ALUMNOS MATRICULADOS Año 2000
Carrera de Administración Bancaria	222
Diplomado internacional en Banca	100
Cursos de especialización abiertos	416
Cursos y certificaciones in house	2285
Certificaciones	180
TOTAL	3203

Fuente: ASBANC.

Gráfico N° 3
IFB - ASBANC - Evolución del Número de Alumnos: 1996- 2000



CAPECO

El Instituto Tecnológico Superior de la Construcción – CAPECO fue creado en 1993 y empezó sus actividades en 1995, con lo que ya presenta 6 promociones de egresados. En el segundo semestre de 1999, se formaron 21 profesionales técnicos en Construcción Civil (3 años de duración) y 3 técnicos en Administración para la construcción, mientras en el primer semestre del año pasado se formaron 16 de los profesionales mencionados y 5 a nivel técnico.

Asimismo, CAPECO realizó en el año pasado dos Programas Integrales – Especialización en Construcción (con 5 módulos) y Peritaje (con 3 módulos). Además, ofrecen otras capacitaciones en: Experto en edificaciones (1,5 años) , técnicos en dibujo en construcción civil (1 año), cursos libres para técnicos, seminarios técnicos, cursos para residentes de obra, eventos ferreteros, seminarios técnicos, conferencias técnicas, programas integrales en construcción.

2.3.2.3. Formación de los Sindicatos

Los Sindicatos peruanos realizan prácticas de formación principalmente para los dirigentes sindicales, que deben estar capacitados como actores sociales para realizar sus funciones. En este contexto, las escuelas sindicales son espacios que permiten la sistematización y socialización de las experiencias sindicales.

Se parte de un análisis del nivel educativo de los trabajadores y se especifica de manera concreta cuáles son los problemas que se presentan en el aspecto educativo y qué se puede resolver realizando actividades de formación. Entre los programas de educación sindical se destaca el inspirado por la CGTP y elaborado por el Instituto de Estudios Sindicales (IESI) que es un Centro de Investigación y Capacitación.

2.3.3. Los Programas del MTPS dirigidos a sectores desfavorecidos de la población.

Programas del MTPS con componentes de capacitación

- **PROJOVEN:** contribuye a la inserción de jóvenes de escasos recursos en el mercado laboral, para lo cual contrata cursos de capacitación estructurados en función de la demanda de las empresas.
- **PROFECE:** mujeres de bajos ingresos, con carga familiar, ubicadas principalmente en los sectores urbano marginales de Lima Metropolitana, organizadas en GOOLs (Grupos Organizados de Oferta Laboral).
- **PRODAME:** se orienta al fomento de la generación de fuentes de trabajo a través de la constitución de microempresas

2.3.3.1. Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN).

Actualmente, los programas de inserción laboral juvenil vienen ocupando una importante parcela de las acciones de políticas activas del empleo a nivel nacional, dada la relevancia de los problemas específicos del grupo que recién se incorpora al mercado de trabajo. Asimismo, las dificultades aumentan para el caso de los jóvenes de bajos recursos, entre los cuales es alto el abandono de la escolarización en los primeros años de estudio, insuficientes niveles de capacitación ocupacional, carencia de experiencia laboral, limitadas redes sociales; y por tanto, escasas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo adecuado.

En el Perú, en el ámbito de las actividades del MTPS, se encuentra el Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN), que tiene por finalidad contribuir a la inserción de jóvenes de escasos recursos en el mercado laboral, para lo que contrata cursos de capacitación estructurados en función de la demanda de las empresas. De este modo, Projovent tiene como objetivo fundamental facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos, de las áreas urbano marginales de Lima, Callao, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Cusco, Piura, Huancayo, Chimbote y recientemente Iquitos, al mercado laboral formal a través de acciones específicas de capacitación y experiencia laboral. PROJOVEN contribuye a elevar el nivel de eficiencia y eficacia del mercado de capacitación laboral promoviendo, en el contexto de un esquema orientado por la demanda, la competencia y una mejor interacción entre las entidades de capacitación (ECAPs), las necesidades reales del sector empresarial productivo y el mercado de trabajo.

Para ello, en el ámbito del PROJOVEN se convoca anualmente a dos concursos públicos en los cuales pueden participar las instituciones educativas que se encuentran inscritas en el Registro de Entidades de Capacitación (RECAP). En los concursos públicos compiten diferentes cursos de capacitación orientados a los más diversos sectores productivos como de servicios, confecciones y textiles, construcción, panadería, calzado, metalmecánica, comercio, computación, agroindustria, entre otros. En el RECAP puede inscribirse todo tipo de entidades, públicas o privadas, que realicen actividades de capacitación ocupacional, tales como: los ISTs, los CEOs, ONGs y Universidades. Asimismo, estas instituciones pueden presentarse de manera individual o asociada bajo la modalidad de consorcios.

Los cursos de capacitación comprenden dos fases: la primera, de formación técnica con una duración promedio de tres meses; y la segunda, de formación laboral remunerada en empresas de régimen laboral privado, donde los jóvenes adquieren una experiencia concreta de trabajo durante un período mínimo de tres

meses. La selección de jóvenes usuarios se realiza en centros de registro ubicados estratégicamente en zonas de mayor concentración de jóvenes con pocos recursos económicos. Para tal propósito, se cuenta con instrumentos de focalización directa que permiten, en un esquema de equidad, seleccionar a aquellos jóvenes pobres entre 16 y 24 años, desempleados o subempleados. Para garantizar la asistencia de estos jóvenes a los cursos de capacitación y tratar de reducir las tasas de deserción, el Programa asume el pago de una subvención que les permite cubrir sus gastos de movilidad y alimentación durante la fase de formación técnica; y de otra parte, subsidios a las madres participantes para contribuir al cuidado de los niños menores de cinco años de edad. Asimismo, el Programa asume el pago de un seguro de asistencia médica y accidentes personales durante esta fase.

La fase de formación laboral se efectúa de acuerdo con las condiciones establecidas por el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 002-97-TR. En este marco, las condiciones más importantes son: el pago de una subvención económica, no menor a una remuneración mínima vital y el pago de un seguro contra accidentes de trabajo, ambos asumidos por la empresa.

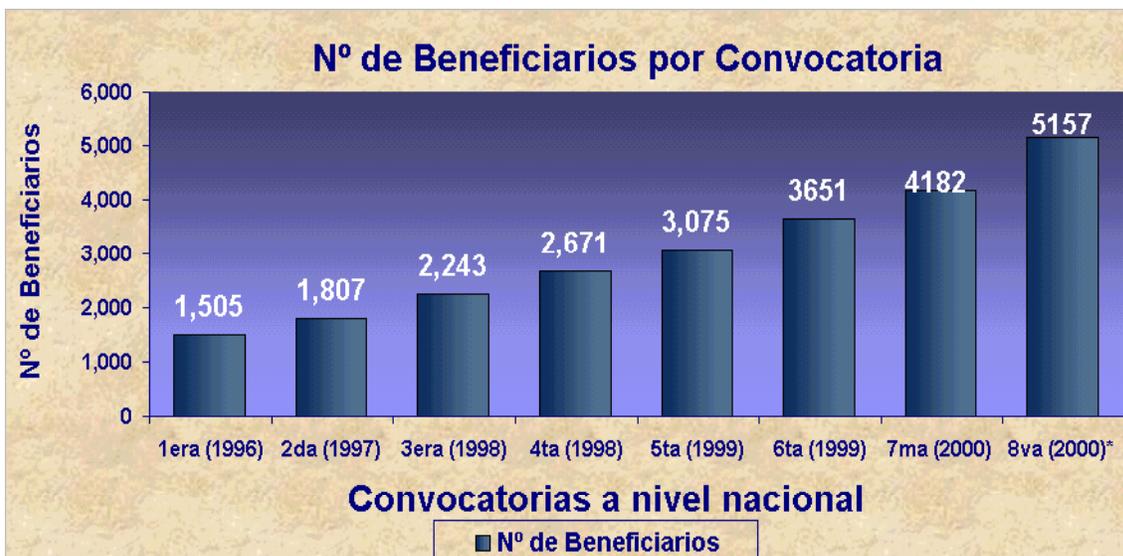
Actualmente, las ECAPs que se encuentran aptas para presentar ofertas ascienden a 402 (ver Cuadro N° 23). Están distribuidas geográficamente de la siguiente manera: el 28.4% están ubicadas en Lima y Callao, el 13.7% en Arequipa, el 12.2% en Trujillo, el 10.7% en Chiclayo, el 8.7% en Cuzco, el 12.7% en Piura, el 9.9% en Huancayo y el 3.7% en Chimbote.

Clasificando de acuerdo al tipo de gestión, se encuentra que el 22.4% de las ECAPs aptas, corresponde a instituciones públicas y el 77.6% a instituciones privadas. El tipo de ECAPs predominantes son los CEOs (26.4%), ISTs (22.6%), ONGs (15.4%) y otros (12.9%). Desde el inicio del Programa en agosto de 1996

hasta febrero del 2001, se han efectuado ocho convocatorias a concurso público para adjudicar cursos de capacitación.

De estas convocatorias, seis de ellas han concluido plenamente las dos fases de formación (técnica y laboral) que comprende el Programa, y han beneficiado a 14,952 jóvenes de Lima Metropolitana, Callao, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Cusco y Piura. De ellos 14,313 jóvenes (95.7%) egresaron de la fase de formación técnica y el 4.3% restante desertó de esta fase. Del total de egresados, 11,479 jóvenes (80.2%) realizaron la fase de formación laboral en más de 1,500 empresas de diferente tamaño y el 19.8% restante no realizó esta formación por inserción laboral autónoma (2.2%), no fue colocado por las ECAPs o por prácticas pendientes (11.1%) y por deserción (6.5%).

Gráfico N° 4



Actualmente, se desarrolla la fase de formación laboral de la séptima convocatoria donde se está beneficiando a 4,182 jóvenes a nivel nacional (incluye Huancayo); recientemente culminó el proceso de adjudicación de cursos de la octava convocatoria donde se capacitarán 5,157 jóvenes a nivel nacional que incluye Chimbote (Ver Grafico N°4).

En lo que concierne a la evaluación de impacto del Programa, las estimaciones realizadas permiten confirmar importantes cambios desde antes de PROJOVEN hasta 18 meses después de culminado el Programa, cuando la comparación se realiza entre el grupo de jóvenes usuari@s del Programa y el grupo de control (jóvenes de potencial participación en PROJOVEN, pero no lo hicieron). En efecto, la inserción laboral de jóvenes usuari@s que se emplean como trabajadores remunerados tuvo una variación del 75%, en tanto que en los jóvenes del grupo de control fue sólo del 17%.

Cuadro N° 23
Entidades de Capacitación Registradas en PROJOVEN al año 2000

TIPO DE ENTIDAD	Arequipa	Chiclayo	Chimbote	Cusco	
Centro de Educación Ocupacional	19	5	4	15	
Colegio	1	0	0	0	
Consortio	1	0	0	0	
Empresa	3	0	0	1	
Instituto de Educación Superior	0	2	0	2	
Instituto Superior Tecnológico	12	18	7	7	
Organización no Gubernamental	6	5	2	6	
Otro Tipo	5	5	0	2	
Sectorial	3	2	0	2	
Universidad	5	6	2	0	
TOTAL	55	43	15	35	
	Huancayo	Lima	Piura	Trujillo	TOTAL
Centro de Educación Ocupacional	6	37	10	10	106
Colegio	0	3	6	0	10
Consortio	0	2	0	0	3
Empresa	1	15	2	2	24
Instituto de Educación Superior	0	2	1	0	7
Instituto Superior Tecnológico	12	16	12	7	91
Organización no Gubernamental	7	15	8	13	62
Otro Tipo	8	17	5	10	52
Sectorial	3	1	2	3	16
Universidad	3	6	5	4	31
TOTAL	40	114	51	49	402

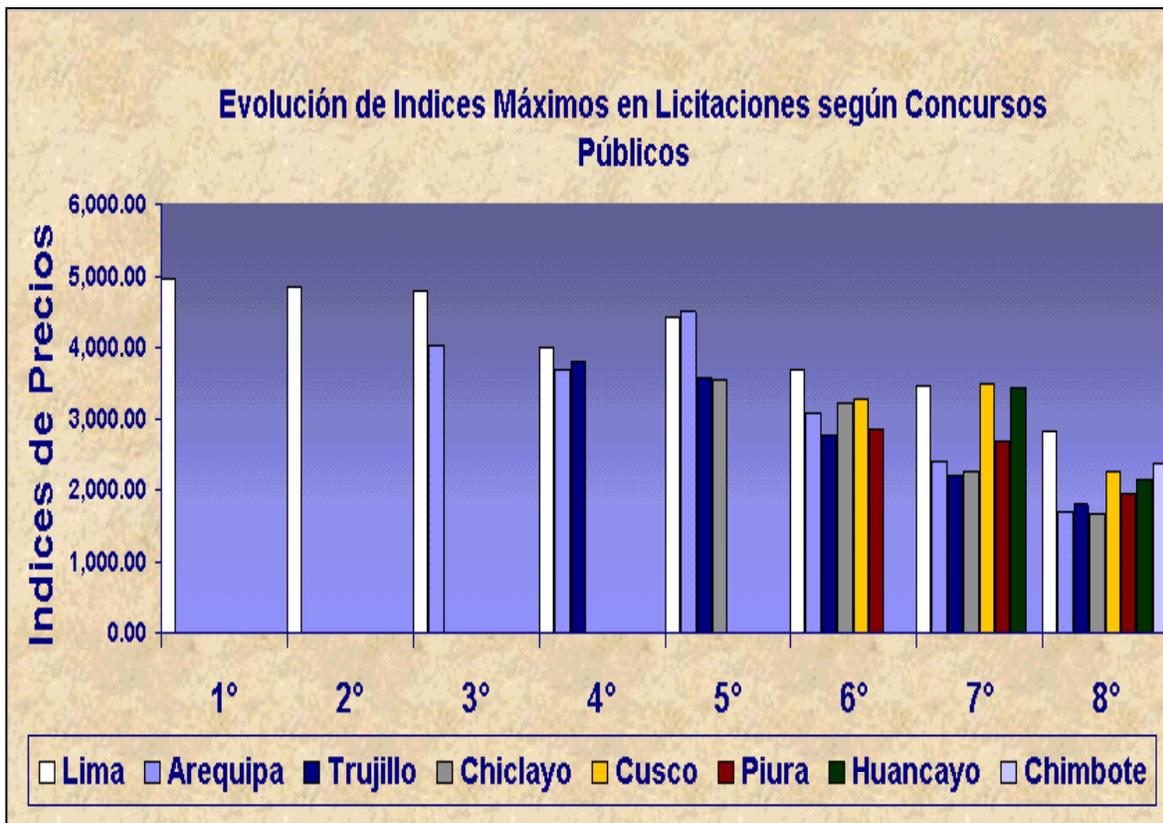
Fuente: PROJOVEN

(*) Las sectoriales operan con sedes en cada ciudad.

L@s jóvenes usuari@s de PROJOVEN acceden a puestos de trabajo en el sector privado con contratos formales, mejorando la calidad del empleo en términos del lugar de trabajo (disminuye casi un 50% el número de jóvenes que trabajan en la calle, su casa o en casa de cliente) y del tamaño de la empresa (l@s jóvenes usuari@s se desplazan a trabajar principalmente en la gran, mediana y pequeña empresa).

Todo ello contribuye a mejores ingresos y condiciones de trabajo. En efecto, en el caso de l@s jóvenes usuari@s del Programa, los índices de ingresos reales presentan un aumento del 108%, mientras que en los jóvenes del grupo de control un incremento de sólo el 36%.

Gráfico N° 5



El costo unitario del Programa ha venido descendiendo progresivamente. El crecimiento de la oferta de cursos en cada convocatoria ha permitido mejorar las señales de precios a las entidades de capacitación. En la actualidad el costo total por beneficiario se encuentra por debajo de U.S.\$ 550. En efecto, la evolución de los Índices de Precio Máximo, en diferentes convocatorias a concurso público, ha sido notablemente decreciente; es decir, PROJOVEN cada vez “compra” mas cursos de capacitación por Nuevo Sol (o dólar) gastado, lo que nuestra mayor eficiencia en la asignación de los recursos (Ver gráfico N° 5).

2.3.3.2. Programa Femenino de consolidación del Empleo (PROFECE).

Otro de los grupos focalizados en el ámbito de las políticas de empleo a nivel internacional es la mujer que se incorpora al mercado de trabajo con desventajas relativas, sea por su nivel de estudios, su edad o su rol en el núcleo familiar. El aumento de la tasa de participación de las mujeres en las actividades económicas implicó un incremento de la presión para la creación de nuevos puestos de trabajo, que se ajustó con una elevación en este grupo del desempleo o del subempleo. Las consecuencias de las desventajas relativas y del aumento de la sobrepoblación inciden sobre las características de las ocupaciones desarrolladas por trabajadoras que presentan un menor nivel de remuneración, de calificación y de productividad laboral.

En el ámbito de las actividades del MTPS se ha creado en 1997 el Programa Femenino de Consolidación del Empleo (PROFECE). La población objetivo de PROFECE son mujeres de bajos ingresos, con carga familiar, ubicadas principalmente en los sectores urbano marginales de Lima Metropolitana. Para participar en PROFECE, las mujeres se integran en Grupos Organizados de Oferta Laboral (GOOL), y como tales, son articuladas en el mercado de trabajo. Los GOOL representan grupos que comparten habilidades y destrezas técnico

productivas comunes, e involucran en oportunidades a personas unidas además por lazos de parentesco y/o consanguinidad, significando ello en ocasiones, la participación de integrantes masculinos en los grupos. Actualmente, PROFECE tiene registrados a aproximadamente 2,000 GOOL los cuales incluyen a unas 10,000 mujeres.

Todos los GOOL son registrados y luego evaluados técnicamente. PROFECE en función a los conocimientos o destrezas que detentan, y por ende según los servicios laborales que ofrecen, los agrupa alrededor de cinco (05) áreas de actividades: Confecciones, Textiles, Manualidades y Artesanías, Servicios o Alimentos.

Las integrantes de los GOOL poseen un nivel educativo que está en el intervalo de analfabetismo hasta el nivel técnico. Todos los GOOL requieren actividades de capacitación y existe gran variedad respecto a los costos que pueden o están dispuestos a asumir. En relación a los niveles de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y otros, también existe heterogeneidad, tanto entre GOOL como al interior de cada uno de ellos; esta situación se pone en evidencia durante el proceso de articulación en el mercado.

El componente de Capacitación se está promoviendo con la finalidad de mejorar la articulación de los GOOL en el mercado laboral, teniendo en cuenta la calificación de los mismos, así como la demanda del mercado, que en el caso de PROFECE se canaliza a través de los componentes de Articulación y Promoción. Así, se plantea que Capacitación sea el área que, a partir de las necesidades detectadas por Articulación y Promoción, prepare a los GOOL para su mayor y mejor articulación.

Para cumplir su objetivo, el Componente de Capacitación del programa se inicia en febrero del presente año, con el apoyo de COSUDE-CAPLAB, en la cual se

beneficiaron 56 personas principalmente de las líneas de actividad de confecciones y textiles, que reforzaron sus habilidades técnico productivas para ser insertadas al mercado. Es importante destacar que los recursos provenientes de esta fuente fueron utilizados solamente para fines de capacitación. Asimismo, con recursos del BID, en octubre de 1999, se inicia un refuerzo al Componente de Capacitación del PROFECE, con un programa que brinda capacitación en aspectos técnico productivo y de gestión, dirigido a las integrantes de los GOOL de las cinco áreas de actividad. De este modo, las acciones de capacitación se programan según las necesidades de mercado. El total de beneficiarios de la capacitación en esta fase inicial involucra a aproximadamente 140 personas, cifra que se incrementará en los próximos meses.

Estos servicios son brindados en su totalidad por Jornadas de Cultura para el Trabajo, en donde se desarrollan temas con metodologías y prácticas simples, acerca de -entre otros- la importancia de la responsabilidad en el trabajo y de la solidaridad grupal, la necesidad de la organización del trabajo, y se les explica acerca del funcionamiento del mercado. Estas jornadas responden a una realidad de la población objetivo de PROFECE, cuyas características giran principalmente alrededor de: alto nivel de pobreza; responsabilidad de la carga familiar que disminuye sus posibilidades de accionar en el mercado de trabajo; las actividades remuneradas se realizan dentro del sector informal y en un contexto predominantemente familiar; bajo nivel de escolaridad y pobre autoestima; dificultades para capacitarse e informarse de las demandas del mercado; y en los servicios laborales que ofrecen, bajo nivel de productividad, lo cual genera bajo nivel de ingresos por las actividades que realizan.

Dada esta caracterización, el Componente de Capacitación de PROFECE a través de los servicios que ofrece, pretende que las señoras integrantes de los GOOL, no sólo mejoren, amplíen o adquieran conocimientos o destrezas técnicas específicas, sino también habilidades sociales, actitudes y valores personales o

grupales, que les permita acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones y con mayores expectativas de ingresos. Más aún, la estrategia del Programa incluye la necesidad de que lo aprendido sea transmitido a todas aquellas mujeres que no tienen posibilidad de acceder a los servicios de capacitación.

Hasta ahora en las actividades de capacitación de PROFECE, se han desarrollado 137 cursos, de los cuales participaron 2,613 alumnos que multiplicaron sus conocimientos en 997 GOOLS, como se ve en el Cuadro N° 24.

Cuadro N° 24
Actividades de Capacitación de PROFECE (1999-2000)

	10/99-01/01
Cursos	137
Participantes	2.613
GOOLs	997

Fuente: PROFECE.

2.3.3.3. Programa de Autoempleo y Microempresa (PRODAME).

En los últimos años, se está consolidando un cambio en la percepción de la sociedad en relación con el papel del empresario en la generación de empleo, aumentando su valoración como agente económico fundamental y presionando para que se les mejore su formación en gestión empresarial. Esta formación estaría canalizada hacia la promoción de iniciativas de autoempleo y para preparar a los nuevos empresarios para actuar frente a los cambios de la internacionalización de las economías.

En el ámbito de las actividades del MTPS se implementó en noviembre de 1990 el Programa de Autoempleo y Microempresa (PRODAME), que se orienta al fomento de la generación de fuentes de trabajo a través de la constitución de microempresas. Asimismo, se brinda capacitación para mejorar la administración

de su empresa, mediante cursos de: gestión empresarial, costos, marketing, entre otros y, además de temas de índole tributario y laboral.

Estos cursos llevan una metodología teórico - práctico con una duración aproximada de 9 horas; para ello se coordina con diversas instituciones y organismos no gubernamentales como: SUNAT, ESSALUD, INDECOPI, PROMPYME, CINSEYT y otros, quienes envían expositores especialistas de acuerdo a la materia a tratar. También colaboran los funcionarios del MTPS, en lo que respecta a normas laborales. La participación en cada uno de estos eventos fue en promedio de 300 personas.

De otro lado, existe otro paquete de capacitación informativa, por parte de los consultores de PRODAME, la misma que está en función a la solicitud de instituciones públicas o privadas, donde se les da a conocer a los participantes la forma de constituir su empresa como persona jurídica o natural. El grupo objetivo lo conforma: comerciantes, alumnos de universidades e institutos, grupos de programas asistenciales como mujeres de comedores populares, entre otros. El promedio aproximado de participación es de 124 personas.

Cuadro N° 25
Actividades de Capacitación en PRODAME (1990-2000)

	90	91	92	93	94	95
Talleres dictados	2	22	5	5	26	73
Número de participantes	75	423	58	128	809	5.002
	96	97	98	99	00	TOTAL
Talleres dictados	258	493	530	642	863	2.919
Número de participantes	17.596	28.549	28.572	31.283	41.888	154.383

(*)Desde octubre de 1994, se inicia la implementación de PRODAME a nivel nacional.

Fuente: MTPS - DNEFP - PRODAME.

A nivel nacional, sólo en el año de 2000, se han realizado 863 eventos de capacitación, que comparando con similar período de 1999 se observa un crecimiento del 34.4%. En estos eventos, se logró la participación de 41,888 personas, como se observa en el Cuadro N° 25.

2.3.4. Experiencias de Certificación Ocupacional en el Perú.

2.3.4.1. Experiencia de Certificación en el Ministerio de Educación.

Como ya se ha mencionado en el análisis de la legislación vigente, la Ley General de Educación de 1982, en el artículo 92° hace referencia a las modalidades de certificación. En esta norma se entiende certificación como el reconocimiento que otorgan los centros educativos al estudiante por haber cumplido satisfactoriamente las exigencias de cada institución por el logro de los objetivos educacionales de un nivel de formación.

El MED realizó un diagnóstico que le permitió identificar que en la práctica, los esfuerzos realizados para lograr una adecuada capacitación para el trabajo no estaban dando los resultados esperados. En su informe reportan un primer problema en cuanto a la cobertura de la educación técnica mencionando que ésta es insuficiente, especialmente para algunos sectores de la población que resultan estar desfavorecidos, como son los jóvenes, las mujeres y los adultos. Un segundo problema señalado se refiere a que el resultado educativo no es el esperado. Este resultado es atribuido al sistema de evaluación existente en donde se evidencia que el reconocimiento por el cumplimiento de un número de cursos o ciclos de educación no garantiza que el estudiante haya logrado las competencias requeridas para el trabajo. Y, finalmente, en el diagnóstico se detectaron sectores de la población que adquieren saberes fuera del sistema educativo formal o a través de su práctica laboral, sin que éstos sean reconocidos debidamente a través de la certificación de sus calificaciones.

A partir del conocimiento de esta realidad, el MED inició en 1993 un programa de Profesionalización de la Formación Profesional el cual tuvo como propósitos mejorar la calidad del desempeño del aprendiz, lograr una mayor preparación para el trabajo y, por lo tanto, contribuir al desarrollo nacional. Este programa contempló tres fases.

La primera fase, denominada “momento inicial”, se desarrolló entre 1993 y 1994 y consistió en un diagnóstico sobre la oferta y la demanda de formación técnica. Como consecuencia de este diagnóstico se pudo identificar las fortalezas y debilidades de la educación técnica en el Perú. Se identificaron como fortalezas el crecimiento de la demanda que se evidencia a través del incremento en las matrículas, la amplia cobertura geográfica de la oferta y la existencia de experiencias innovadoras de formación. Entre las debilidades se encuentran el distanciamiento entre el sistema educativo y el laboral y la ausencia de información sobre las diferentes carreras que existen en la oferta educativa (Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior y Técnica - DINESST).

Este diagnóstico demuestra la creciente oferta educativa en el sector superior técnico en todas sus modalidades. Sin embargo, llama la atención el bajo crecimiento en la matrícula en la modalidad de formación ocupacional. Este fenómeno podría explicarse, desde la perspectiva de la población, en el interés y aspiraciones a niveles educativos más elevados sin tomar en cuenta las demandas del mercado laboral. Asimismo, podría ocurrir que desde la perspectiva de la propuesta educativa se esté dando mayor énfasis a los niveles de las otras alternativas educativas ofrecidas. Sería importante investigar si las variaciones en la demanda laboral podrían estar afectando estos resultados. Esta realidad lleva a contemplar políticas públicas dirigidas a reforzar ese nivel formativo.

La segunda fase del diseño del proceso se desarrolló entre 1994 y 1997 teniendo como objetivos la elaboración del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones de Competencias, la definición del modelo del subsistema de formación profesional, la generación de un sistema de información y el mapa de implantación. Dentro de este proceso se definió una propuesta para un nuevo modelo educativo de la formación técnica que tiende a caracterizarse por estar basado en competencias laborales y considera una estructura curricular flexible a través de módulos, una mejor articulación entre la oferta educativa y las demandas del mundo del trabajo y, un sistema de certificación y acreditación. Este nuevo enfoque ha producido cambios en la definición de la estructura curricular identificando y describiendo las competencias requeridas en cada título profesional, así como la manera de enseñarlas a través de módulos terminales que permiten una oferta más flexible para el alumno y la posibilidad de elegir entre diversas opciones.

Asimismo, la nueva estructura del sistema educativo general ha llevado a una mejor definición de la estructura formativa en la educación superior técnica. En la figura se puede observar la relación de las nuevas modalidades de educación técnica en relación a la estructura general del sistema educativo. Su estructura es la siguiente:

Inicial y primaria:

Primer nivel:

5 años: Inicial

6 años: 1° Grado

7 años 2° Grado

Segundo nivel:

8 años: 3° Grado

9 años: 4° Grado

Tercer nivel:

10 años: 5° Grado

11 años: 6° Grado

Secundaria: Variante Científico-Humanista y Variante Técnica

Primer Ciclo

12 años: 1° Secundaria

13 años: 2° Secundaria

Segundo Ciclo

14 años: 3° Secundaria

15 años: 4° Secundaria

Bachillerato: Variante Científico Humanista y Variante Tecnológica

16 años: 1° Bachillerato

17 años: 2° Bachillerato

Formación Profesional Universitaria: Post-Bachillerato

Formación Profesional Técnicas: 3 niveles

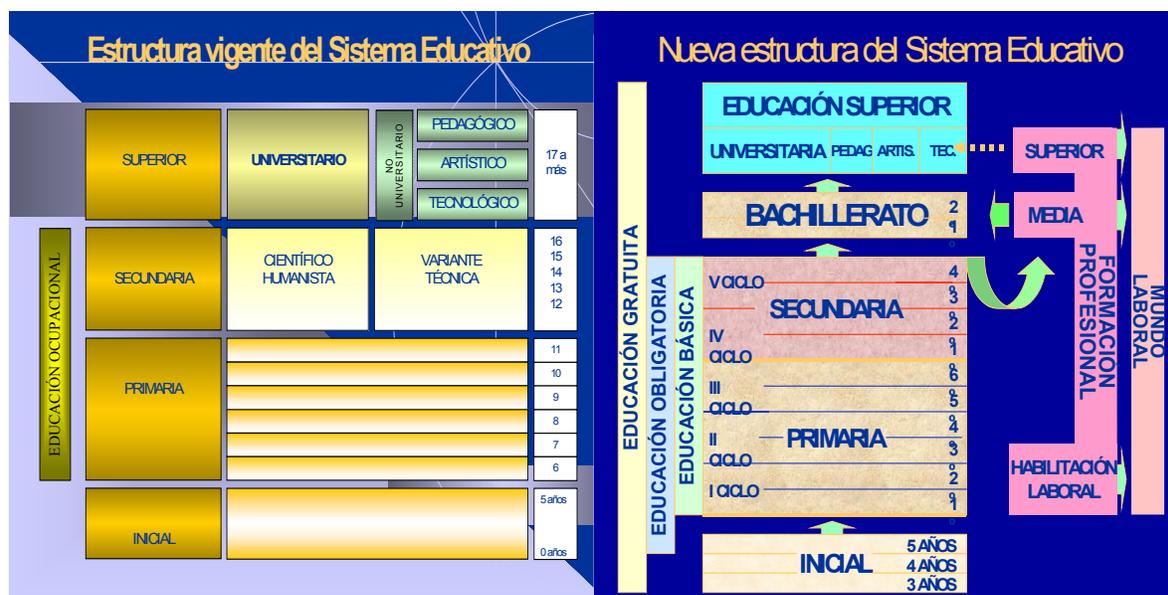
Nivel Básico: No requiere formación básica completa

Nivel Medio: Post-secundaria

Nivel Superior: Post-bachillerato

Este modelo introduce un grado medio que se puede desarrollar en los Colegios Secundarios de Variante Técnica, los Institutos Superiores y en los CEOs.

Figura N° 1



El nuevo modelo define los diferentes niveles, según los siguientes criterios:

1. Grado Elemental o de habilitación laboral: Ofrece una formación profesional de base, no tiene pre-requisitos académicos. Proporciona conocimientos teóricos, actitudes, habilidades y destrezas comunes a un número amplio de técnicas o perfiles profesionales, que son garantía de una formación polivalente y preparan tanto para la inserción en el mundo laboral, como para cursar la información profesional específica.
2. Grado Medio: Desarrolla competencias de mayor complejidad que las anteriores y que están particularmente vinculadas a las características de posibles incidentes que aparezcan en el proceso de producción aplicando los procedimientos más adecuados y ser responsable y autónomo en aspectos técnicos con relación a su área. Sin embargo, en la planificación y ejecución generales deberá seguir las especificaciones predeterminadas. Es post-secundario y para acceder a él se requiere demostrar suficiencia en competencias básicas.
3. Grado superior: Es posterior al Bachillerato. Desarrolla competencias profesionales de organización coordinación y control de procesos productivos, la responsabilidad en la realización de esos procesos y en la calidad del producto final, así como el atento cuidado de la seguridad del personal y de los equipos a su cargo. Igualmente desarrolla la autonomía que permite tomar decisiones y supervisar todo el proceso.

El sistema de certificación, pensado dentro de esta segunda fase, permitiría el reconocimiento legal y laboral de la profesión. El primer paso dentro de este proceso ha sido la elaboración del Catálogo de Títulos Profesionales y Certificaciones de Competencias. Con este fin se definieron 20 familias (ver Cuadro N° 26) que en total incluyen 120 títulos. Este producto fue resultado de una serie de reuniones con expertos y representantes gremiales quienes definieron las competencias requeridas para las diferentes funciones en cada una

de las materias. Cada título presenta una descripción del perfil profesional con la especificación de las competencias generales y específicas, las unidades de competencia y los criterios de realización de las mismas. Asimismo, se presentan los módulos asociados al perfil profesional y los requerimientos mínimos, tanto para los estudiantes como para las instalaciones de los centros educativos. Cada módulo describe la capacidad terminal y los contenidos básicos a desarrollarse así como los criterios de evaluación.

Cuadro N° 26

Relación de las Familias y Títulos Profesionales definidas por el MED.

1. Administración y comercio	11. Actividades marítimo pesqueras
2. Computación e informática	12. Industrias alimentarias
3. Hostelería y turismo	13. Minería
4. Comunicación, imagen y sonido	14. Química
5. Estética personal	15. Construcción
6. Salud	16. Mecánica y metales
7. Servicios sociales y asistenciales	17. Textil y confección
8. Electricidad y electrónica	18. Cuero y calzado
9. Mecánica y motores	19. Artes gráficas
10. Actividades agrarias	20. Artesanías y manualidades

La tercera fase del proceso, denominada “aplicación de la propuesta”, se inició en 1998 y tiene planificado continuar hasta el 2004. Los objetivos en esta etapa son por un lado la experimentación de la propuesta formativa basada en competencias y por otro lado, la identificación de criterios e identificación de un marco legislativo que permita la acreditación de las instituciones formativas con miras a ordenar la oferta educativa y mejorar la calidad de la formación profesional.

La etapa de experimentación tiene como objetivo la validación de la propuesta formativa basada en competencias a partir de la aplicación de los módulos educativos del Catálogo de Títulos Profesionales. Se elaboraron las propuestas metodológicas para cuatro familias profesionales: construcción, textil y confección, industrias alimentarias y hostelería y turismo.

A continuación se describe los proyectos que apoyan la experimentación del modelo de formación profesional.

Figura N° 2



1. FORTE-PE - 1998-2003 – Programa Marco de Formación Profesional Tecnológica y Pedagógica en Perú: Convenio Perú-Unión Europea, con el objetivo de mejorar la calidad de la formación profesional e impulsar el desarrollo institucional, además de fomentar la transferencia de tecnología. Está dirigido a 125 directivos y 1,325 docentes, y aplicado en un Centro de Excelencia por cada uno de los 13 departamentos seleccionados, y en 8 carreras profesionales.

2. PASE – 1996-200 – Programa de Apoyo al Ajuste Social Estructural: Convenio Perú-Unión Europea, con el objetivo de formar en competencias profesionales a jóvenes que no han terminado secundaria. Está dirigido a 2,000 jóvenes de 15 a 29 años, y aplicado en 2 departamentos y 13 opciones ocupacionales.
3. AECI – 1999-2001 – Proyecto Plan Piloto de Experimentación del Modelo de Educación Técnica y Formación Profesional: Convenio Perú-AECI, con el objetivo de validar carreras profesionales seleccionadas del Catálogo Nacional de Títulos y Carreras Profesionales. Está dirigido a 915 docentes y a 10,462 alumnos y aplicado en 7 departamentos y 10 carreras profesionales.
4. KOIKA – Centro de Formación Técnica para la Industria Alimentaria: Convenio Perú – Corea, con el objetivo de fomentar la capacitación técnica en la industria alimentaria. Se lleva a cabo en un centro de investigación de Junín y en una familia profesional.
5. CNA – 1996-2000 – Reforma de la Educación Técnica en el Perú – Convenio MED-CNA, con el objetivo de desarrollar un modelo orientado a reformar los programas y currículo. Está dirigido a dos ISTs de Lima y en 2 carreras profesionales.
6. BID-I – 1999-2001 – Programa Piloto de Formación Profesional: Convenio Perú-BID, con el objetivo de ofrecer a los alumnos una formación de calidad acorde a los requerimientos del mercado laboral. Está dirigido a 5 centros, distribuidos en 4 departamentos y 5 familias profesionales.

En la experimentación de estos proyectos se contempló un momento inicial destinado al diseño de la propuesta curricular, así como, de la estrategia de capacitación consecuente para cada uno de los títulos señalados en el Cuadro N° 26. Los formadores y coordinadores de los centros participaron en las actividades de desarrollo curricular y capacitación. Este diseño comprendió la planificación de la propuesta metodológica, la identificación de las estrategias de

aprendizaje, el desarrollo curricular y finalmente, el detalle de cómo llevar a cabo el proceso de evaluación basado en competencias.

Este último proceso de evaluación resulta central en el estudio piloto pues constituye la base de los procedimientos de certificación basada en competencias. En este sentido, se deja de lado la concepción tradicional de la evaluación como una calificación terminal de resultados del aprendizaje, para pasar a entenderla como un proceso de identificación de las calificaciones. La evaluación en esta nueva concepción funciona como un medio de retroinformación, de reforzamiento y de generación de autoconciencia en el educando. Asimismo, es útil en la provisión de información para la toma de decisiones respecto a lo logrado por el educando y sobre la metodología y contenidos de formación. Las estrategias de evaluación propuestas se basan en la observación del desempeño del alumno a través del proceso de aprendizaje verificando el producto de acuerdo a criterios definidos.

En un segundo momento se ejecutaron los módulos de formación en los centros de formación seleccionados y se aplicaron los programas de capacitación a los formadores. Los resultados indican que los formadores lograron sensibilizarse hacia la propuesta metodológica, adquirieron la capacidad de organizar y ordenar sus conocimientos técnicos y experiencia laboral en términos de competencias y lograron mayor seguridad y confianza en su desempeño. Los alumnos participantes también presentaron una respuesta positiva demostrada en su interés y motivación por un desempeño óptimo.

En general la experiencia piloto ha permitido identificar las fortalezas y debilidades del nuevo enfoque de competencias y su aplicación en nuestra realidad. En este sentido se sugiere reforzar las competencias básicas y reajustar los contenidos a la consolidación de las mismas.

En la actualidad el MED se encuentra diseñando el proceso de acreditación de las entidades de formación con el fin de ordenar y supervisar la oferta educativa. Este proceso se basa en la evaluación del currículum de estudios, la metodología utilizada, la condiciones de infraestructura, entre otros.

A pesar de lo avanzado y de los esfuerzos por lograr una certificación basada en competencias, aún existe una concepción generalizada dirigida al reconocimiento del cumplimiento de los requerimientos del centro educativo en cuanto a calificaciones y duración de los estudios realizados. Esto se debe a que los cambios todavía están en una fase de experimentación en una muestra de centros limitada y no se han generalizado a la totalidad de centros. Asimismo, la definición del proceso de normalización basado en la identificación de los estándares de competencia está pendiente. En el anexo N° 2, se presenta algunas informaciones sobre la evaluación de la situación de los egresados de los Centros de Excelencia que se encuentran dentro del Proyecto financiado por FORTE-PE.

2.3.4.2. Certificación en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social

Como ya se ha mencionado, la Ley General de Educación N° 23384 puntualiza acerca de la responsabilidad del MTPS como encargado de determinar los requisitos para alcanzar la certificación ocupacional. Ante esto, el MTPS, en julio de 1985, aprueba el Reglamento de Certificación Ocupacional mediante el Decreto Supremo N° 022-85-TR. En dicha norma, se define a **la certificación como el reconocimiento oficial de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, adquiridos a través de sus experiencias laborales o como resultado de cursos de formación profesional o de una combinación de ambos**. Asimismo, se define el proceso de certificación, los contenidos a evaluar y el Registro Nacional de Certificaciones.

En mayo de 1986, mediante Resolución Suprema N° 061-86-TR se autoriza a SENCICO la certificación ocupacional de los trabajadores de construcción civil y el otorgamiento de los certificados ocupacionales respectivos. En la actualidad SENCICO registra en el MTPS las certificaciones que viene otorgando a los trabajadores de construcción civil (ver Cuadro N° 27). Al respecto es importante señalar que la experiencia de certificación de esta entidad sectorial se basa en la evaluación de las competencias laborales para las ocupaciones específicas para las cuales se han definido estándares de desempeño.

Cuadro N° 27
Certificación Ocupacional en el SENCICO (1997-2000)

Ocupación	1997	1998	1999	2000	TOTAL
Maestro de Obras de Edificación	12	2	11	18	43
Laboratorista de Suelos		12			12
Laboratorista de Concreto		3			3
Topógrafos		5	2	7	14
TOTAL	12	22	13	25	72

Fuente: SENCICO.

Para facilitar el cumplimiento con lo estipulado por las normas legales sobre formación profesional y certificación ocupacional, en 1994, se establecen las Directivas Nacionales N° 01-94-DENFP/DFP, N° 02-94-DENFP/DFP y N° 03-94-DENFP/DFP que regulan los Registros Nacionales de Instituciones de Formación Profesional, de Ocupaciones y de Certificación Ocupacional, respectivamente.

Por otro lado, en febrero de 1987, mediante Resolución Suprema N° 005-87-TR se autoriza al SENATI la certificación ocupacional en el sector industrial manufacturero. Al respecto la institución debería someter a aprobación tanto la descripción de las habilidades y conocimientos mínimos exigidos así como las pruebas utilizadas para evaluarlos. En este caso también se establece que los certificados deben ser refrendados por el MTPS.

2.3.5. Experiencia Piloto de Normalización en Competencia Laboral

2.3.5.1. Estándares Nacionales de Competencia Laboral en Hotelería y Turismo: Proyecto CENFOTUR-BID

En el marco del sector turístico nacional, el Centro de Formación de Turismo, CENFOTUR, ha adquirido una especial importancia como una entidad que promueve, planifica y ejecuta a nivel nacional, la calificación de los recursos humanos para todos los niveles de la actividad turística, buscando la mejora continua de la calidad del servicio y la competitividad del producto turístico peruano, así como el desarrollo de la conciencia turística de la población. El Cenfotur ha venido asociando progresivamente su oferta educativa a la demanda de recursos humanos del mercado laboral, proceso en el cual ha buscado desarrollar la metodología más moderna en el tema, que parte del enfoque de competencia laboral. De este modo, se da una respuesta estructural a la convicción institucional de que hay que adecuar y diversificar la oferta de productos y servicios a las nuevas demandas del mercado turístico.

Para conseguir esta finalidad, se ha conseguido recursos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para desarrollar esta metodología que viene siendo utilizada con éxito en países como Inglaterra y Canadá y que viene, además, siendo implementada otros países, como México y España. En este contexto, el objetivo del Proyecto Cenfotur – BID es mejorar la productividad y competitividad del sector turístico peruano a través del diseño, implementación y sostenimiento de un sistema nacional de certificación y formación basado en competencias laborales.

Con la finalidad de conseguir una excelencia en la enseñanza del Cenfotur, se ha movilizado un equipo de trabajo bajo la coordinación de un Director Nacional y de tres especialistas en la metodología a desarrollar. Asimismo, se ha contado con la

experiencia profesional de cinco consultores, que responden por las áreas de competencia que se han identificado, que han coordinado el trabajo de recojo de informaciones de cuatro asistentes. Los asistentes han establecido contacto con 120 informantes, haciendo efectivo la participación de 81 y cuya relación está recopilada en una base de datos, facilitando la identificación de los responsables por cada información.

Con este grupo de profesionales, se propuso en el ámbito del Proyecto desarrollar actividades en dos líneas estratégicas:

- i) La pertinencia técnica del proceso de estandarización y del diseño de sus estructuras de formación, evaluación y certificación.
- ii) La generación del consenso sectorial en la elaboración y aplicación de la normas de competencia.

Las fuentes de información utilizadas como insumos básicos para estas líneas fueron los siguientes:

- i) Evaluación de Necesidades de Desarrollo de Recursos Humanos en 13 destinos.
- ii) Información Internacional pertinente.
- iii) Estudio de Calidad del Servicio Turístico en 11 destinos.
- iv) Información proporcionada por casi 100 expertos en Lima y Cusco.

En el marco del proceso de estandarización de las competencias laborales, la normalización se ha concebido en cuatro fases: análisis funcional, elaboración de las normas, validación de las normas y la transferencia metodológica conjuntamente con la preparación institucional para la creación de los Comités de Normalización y Certificación y la constitución de los organismos certificadores.

Asimismo, se pretende continuar incorporando los siguientes insumos adicionales al Proyecto:

- i) Información directa de más de 150 expertos en 9 destinos.
- ii) Encuesta dirigida a más de 300 expertos en 12 destinos.
- iii) Opiniones procesadas de la Mesa de Formación Profesional.
- iv) Opiniones procesadas de los socios de FOPECAL.

Como soporte internacional para el Proyecto se ha previsto la participación de consultores internacionales para el planeamiento estratégico, la evaluación de avance al 31.12.00, la evaluación de medio término, la elaboración del sistema de evaluación y certificación, la evaluación del avance al 31.12.01, y la evaluación final. Entre los productos con base en las Normas de Competencia Laboral, el proyecto busca construir:

- i) Un Programa de Formación de Formadores, en actual diseño.
- ii) Una Guía Integral para el Desarrollo Curricular de las Normas, a iniciarse en febrero del 2001.
- iii) Un Sistema de Evaluación y Certificación a iniciarse en abril de 2001.

Como aplicaciones piloto en el ámbito del Proyecto, se desarrollará las siguientes actividades:

- i) Formación de Formadores en 10 destinos.
- ii) Programas de Formación y Capacitación en 8 destinos.
- iii) Acreditación de entidades educativas en todo el país.
- iv) Evaluación y certificación de competencias en empresas preseleccionadas.

También está prevista una serie de actividades para potenciar el marketing del sistema, como la promoción de las normas y sus instrumentos complementarios. Para ello, es fundamental establecer un sistema de información y vínculo con el sector, y con entidades vinculadas, así como desarrollar un programa piloto de certificación con empresas líderes y posicionar una marca de la competencia laboral en turismo y hotelería.

Actualmente el Proyecto se está preparando para la etapa de validación que se preveía en tres ámbitos: elaboración de material informativo como folletos, la aplicación de una encuesta de validación de calificaciones y el desarrollo de talleres regionales. En este marco, faltaría incluir la elaboración de una página web que conectara la experiencia del equipo de Cenfotur con otros informantes y especialistas nacionales e internacionales, que pudieran facilitar la labor de la evaluación. De este modo, la validación técnica extenderá la participación del empresariado y trabajadores a nivel nacional, buscando el consenso deseado en torno a los estándares de calidad descritos en las normas.

ANÁLISIS FUNCIONAL

Como antecedente del análisis de las ocupaciones en el Perú, hay que destacar el Proyecto Diseño del Sistema de Educación Técnica y Formación Profesional, desarrollado en el Ministerio de Educación en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional. Entre los Títulos Profesionales desarrollados en el Catálogo Nacional, se encuentra la Familia 12 referida a Hostelería y Turismo, en el ámbito de la cual se desarrolla 6 perfiles profesionales: Administración hostelera; Información turística; Cocina; Pastelería y panadería; Servicios de restaurante y bar; y Aviación comercial. Este antecedente es importante no solo por la cantidad de informaciones que se ha manejado

entonces, sino porque aporta, además, la experiencia en este tipo de trabajo para muchos de los profesionales relacionados ahora con Cenfutur.

Figura N° 3

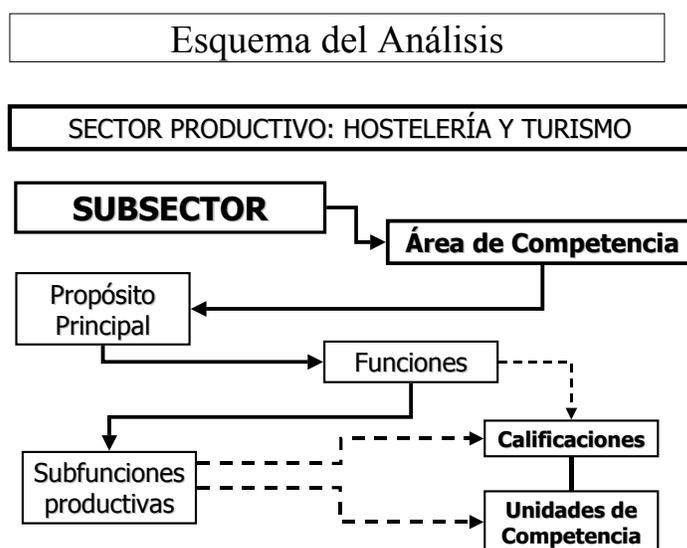


Respecto al análisis funcional realizado en el marco del Proyecto Cenfutur - BID, la presentación de la metodología y de algunos ejemplos está reflejada en el documento³⁹ preparado por el equipo técnico. Este documento se divide en tres partes, correspondientes al marco general del sector, al análisis funcional y a la definición de las calificaciones y de la norma de competencia laboral. Este informe fue elaborado de forma rigurosa, facilitando la comprensión del tema abordado y dando la perspectiva de la importancia del análisis funcional en el proceso de

³⁹ CENFOTUR. "Análisis Funcional del Sector Hotelero y Turístico Nacional". Proyecto Cenfutur – BID. Lima, Mimeo, 2000.

normalización. No es objetivo de esta sección detallar todos los avances conceptuales y metodológicos contenidos en este documento, sino concluir sobre los principales aspectos analizados en este marco. El esquema general del análisis hasta llegar en la unidad de competencia se describe a continuación:

Figura N° 4



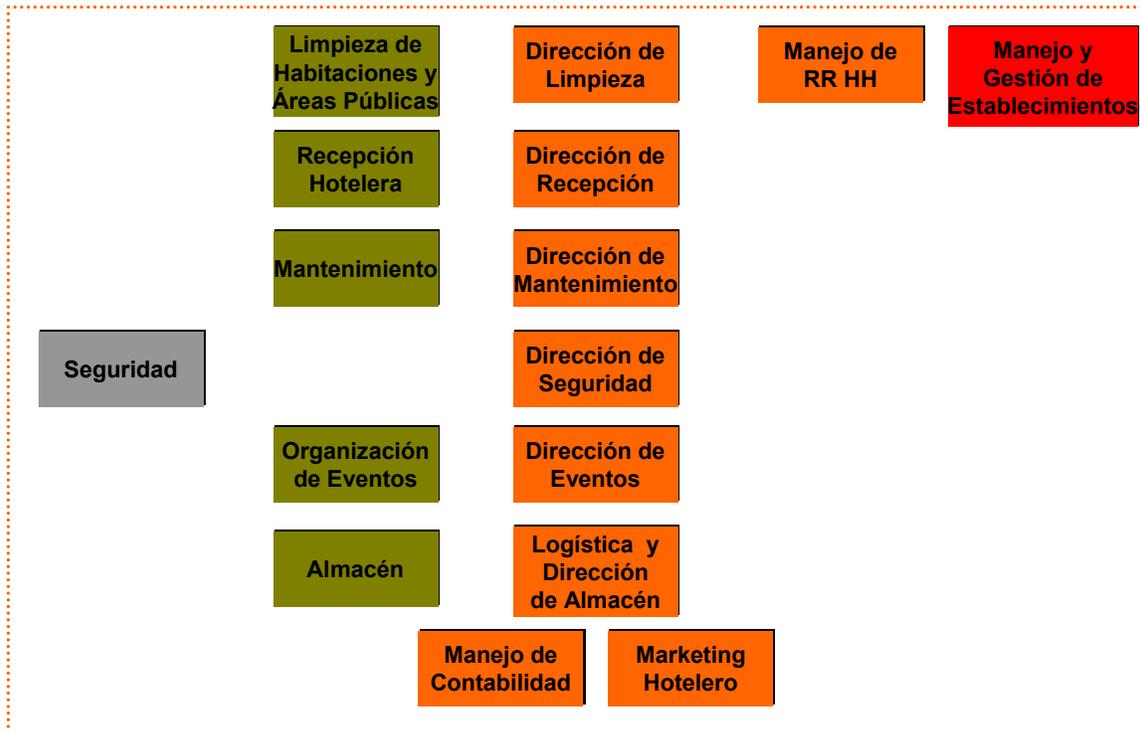
En este sentido, se ha dividido el análisis funcional en cuatro áreas de competencia: Comercialización y operaciones turísticas, Hospedaje, alimentos y bebidas y Transporte. Para cada una se ha descrito las funciones, las subfunciones y las unidades de competencia, siendo éstas agrupadas en calificaciones que podrían corresponder a cinco niveles de competencia distintos. Como resultado del trabajo desarrollado se ha descrito los estándares nacionales de competencia laboral para 38 de las 39 calificaciones previstas para los niveles 1, 2 y 3. Las calificaciones por niveles enseñan una importante concentración en el nivel 3 correspondiente a los supervisores de nivel intermedio con capacidad para resolver problemas técnicos que se presenten. La distribución de las calificaciones por niveles se encuentra descrita en el Cuadro N° 28.

CUADRO N° 28: Calificaciones o Carreras Profesionales

Alimentos y Bebidas



Hospedaje

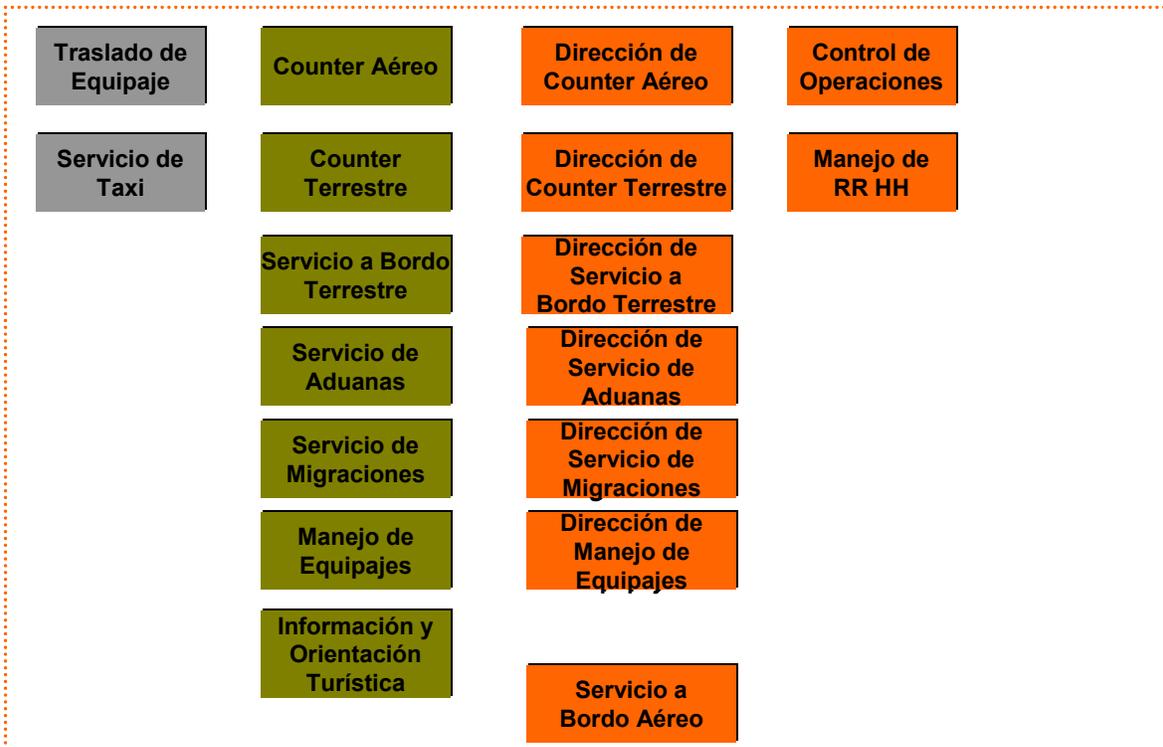


Calificaciones o Carreras Profesionales (cont.)

Comercialización y Operaciones Turísticas



Transporte



ELABORACIÓN DE LAS NORMAS

Los objetivos señalados en el proyecto para la elaboración de las normas están descritos a continuación:

1. Generar Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) que faciliten la toma de decisiones en el mercado laboral y que vinculen, de manera eficiente, a los trabajadores, empleadores y prestadores de servicios de formación y capacitación para el trabajo
2. Propiciar correspondencia de las NTCL con las necesidades de los sectores productivos
3. Facilitar el diagnóstico de la necesidades del personal por las empresas y servir como guía para la aplicación de las actividades de formación y capacitación para el trabajo en la empresas e instituciones educativas, públicas y privadas que las imparten
4. Facilitar la movilidad del individuo dentro de los diversos sectores productivos y entre las ocupaciones, así como el avance acumulativo de la formación a lo largo de su vida laboral

La estructura de la norma propuesta es muy similar al modelo difundido por el Cinterfor-OIT y por México, descrito en el Cuadro N° 29. Es importante señalar las definiciones de cada uno de los conceptos utilizados en el proyecto.

1. **Unidad de Competencia:** Función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada.
2. **Elemento de Competencia:** Corresponde a la función productiva individualizada, es decir, expresa lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo.
3. **Criterios de Desempeño:** Se refiere a aquellos aspectos que definen el resultado del desempeño competente, es decir, definen las condiciones con las que el elemento de competencia debe ser desempeñado.
4. **Evidencias por Desempeño:** Se refiere a las situaciones, los resultados o productos requeridos para demostrar un desempeño eficiente en las circunstancias y ámbitos productivos en donde el individuo prueba, mediante evaluación, su competencia. Se agrupan en Evidencia Directa (situaciones observables) y Evidencia por Producto (resultados o productos tangibles).
5. **Evidencia de Conocimiento:** La identificación de las evidencias de conocimiento encuentra su límite en los criterios de desempeño previos. Se agrupan en Conocimiento de base (métodos, principios y teorías) y Conocimiento circunstancial (información, sistemas de producción, estructuras de responsabilidad).
6. **Contexto de Desempeño Laboral:** Describe la variedad de circunstancias y ámbitos posibles en los que el trabajador puede demostrar la competencia. Describe el ambiente productivo en donde el individuo aplica el elemento de competencia y ofrece indicadores para juzgar que las demostraciones del desempeño son suficientes para validarlo.

Cuadro N° 29

Formato para Definir Estándares de Competencia Laboral en México

Título de la Unidad: Proporcionar la descripción de un grupo de elementos.		
Título del Elemento: Señalar lo que la persona debe ser capaz de hacer.		
Criterio de Desempeño: Establece los planteamientos de evaluación que describen el o los resultados a obtener por el desempeño definido. Al verificar también el desempeño correcto se confirma la competencia	Requerimientos de Evidencia y Guía de Evaluación	
	Evidencia Directa por desempeño	Evidencia por producto
	Detalla las situaciones requeridas por los criterios de desempeño para la demostración del logros de la norma, mediante una evidencia de desempeño. También detalla cuánta evidencia se requiere.	Detalla los resultados o productos tangibles que pueden usarse como evidencias y cuántos de estos resultados o productos se requieren.
Campo de Aplicación: Enuncia las diferentes circunstancias con las que la persona se enfrentará en el lugar de trabajo en las que pondrá a prueba su competencia.	Evidencia de Conocimientos	
	Conocimiento de Base	Conocimiento Circunstancial
	Detalla conocimientos de: a) métodos b) principios y c) teorías que se consideren necesarios para un desempeño competente	Detalla conocimientos que permiten a los candidatos tomar decisiones con respecto a (o adaptarse a) circunstancias variadas y tiene que ver con a) información b) sistemas de producción y c) estructura de responsabilidad
	Guía de Evaluación	
Generalmente detalla los métodos de evaluación y cómo se comparan los diferentes paquetes de evidencias (suele presentarse como un documento separado)		

Fuente: RESNIK (2000)

2.4. FORMACIÓN Y ADECUACIÓN OCUPACIONAL

Las nuevas tecnologías están provocando cambios profundos en los procesos productivos y en la gama de bienes y servicios disponibles. Esto tiene un efecto directo en la estructura de la demanda de mano de obra de las empresas, de tal forma que se está privilegiando la contratación de personal con mayores niveles de calificación. El capital humano se convierte así en un elemento clave para afrontar con éxito el desafío que plantea la globalización, la apertura de mercados y los crecientes niveles de competitividad.

La dotación de capital humano de los trabajadores del país tiene una gran influencia en el crecimiento económico y, por ende, en el bienestar de la población. Los mecanismos⁴⁰ a través de los cuales el capital humano contribuye al crecimiento económico son cuatro:

- i) el efecto directo como factor de producción al igual que el capital y el trabajo;
- ii) el efecto indirecto a través del estímulo que ejerce sobre la capacidad de generar innovaciones técnicas propias, así como de asimilación de las importadas;
- iii) es importante también para mejorar la competitividad en el comercio internacional;
- iv) puede actuar como factor de atracción de los proyectos de inversión internacional directa.

De esta forma, se quiere destacar la importancia del contenido y la calidad de los conocimientos adquiridos por los trabajadores en la generación de la producción nacional y, por consiguiente, en los niveles de bienestar de la población en general.

⁴⁰ Martín, Carmen, "El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España" en Capital humano y bienestar económico, Madrid: Papeles de Economía Española 86, 2000.

El objetivo del estudio es presentar un diagnóstico de la dotación del capital humano de los trabajadores y estimar la compatibilidad de sus conocimientos con la ocupación que ejercen. El centro del artículo lo constituye la construcción del indicador del grado de adecuación ocupacional que estima la magnitud de la compatibilidad entre educación/formación y ocupación, siendo éste el primer paso para la comprensión y el tratamiento de este tema.

En este contexto, hay que señalar que las personas adquieren educación y se capacitan con la finalidad de incrementar sus posibilidades de insertarse adecuadamente en el mercado de trabajo, mejorar su productividad y por consiguiente sus ingresos. La noción que los trabajadores más calificados encuentran un trabajo más fácilmente que los menos calificados, es corroborada con el hecho que la duración del desempleo y la tasa de desempleo declina con el nivel educativo⁴¹.

La adquisición de esta forma de capital humano se realiza a través del sistema de educación formal, de las instituciones de capacitación, en los programas de capacitación de las propias empresas y, para aquellos que no han accedido al sistema formal, en la práctica permanente de un oficio.

La preparación de la oferta laboral en las distintas profesiones u oficios debe responder a las necesidades del aparato productivo, pues ésta es la mejor forma de garantizar niveles adecuados de empleabilidad donde los ocupados hagan pleno uso de las competencias adquiridas. Esto quiere decir, que las ocupaciones desempeñadas deben corresponderse con las calificaciones obtenidas. En caso de que esto no ocurriese estaríamos frente a un desajuste que puede tener dos manifestaciones:

- i) sobreutilización, cuando la ocupación ejercida requiere una calificación superior a la obtenida;

-
- ii) subutilización⁴², cuando la ocupación desempeñada requiere un nivel de calificación menor al adquirido.

De ambas situaciones la más significativa es la segunda tanto por su magnitud como por las ineficiencias que se generan en la economía.

Por ello, como tema central de la discusión sobre el futuro de la formación profesional en el Perú, interesa conocer cual es la magnitud de subutilización de la PEA ocupada, de manera de tener una primera aproximación a esta problemática y determinar sus principales características. Para esto se elabora un nuevo indicador denominado “grado de adecuación ocupacional”. Cabe señalar que si bien esta situación de no correspondencia entre los estudios realizados y la ocupación ejercida es un resultado del desencuentro entre la oferta y la demanda de trabajo⁴³ por niveles de calificación también se sustenta en la falta de adecuación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo⁴⁴.

La fuente de información la constituye la Encuesta Nacional de Hogares - Especializada en Empleo en diversos años⁴⁵. En este sentido, esta parte del diagnóstico sobre la formación profesional en el Perú se divide en tres secciones. En la primera, se realiza un breve diagnóstico de las características de la PEA ocupada con relación a sus niveles de educación formal y no formal. En la segunda, se analiza el grado de adecuación ocupacional, en donde se expone la

⁴¹ Ver MTPS, “La Dinámica del Desempleo en el Perú: evidencia de datos de panel.” Boletín de Economía Laboral, Año2, N° 9, julio de 1998.

⁴² Esta situación se ha presentado en Europa y se conoce como “sobreeducación” y se concentra en trabajadores a part-time, con carreras interrumpidas y principiantes. Estos trabajadores sobreeducados desplazan en muchos casos a los trabajadores poco calificados. Ver J. Muysken y B.J. Ter Weel. “Overeducation and crowding out of low-skilled workers”, Maastricht University, Netherlands, 1998.

⁴³ Este tema se desarrolló en el Boletín de Economía Laboral N° 8 del MTPS.

⁴⁴ Existen también razones a nivel micro económico por las cuales los empleadores pueden preferir contratar a alguien con mayor nivel de calificación para un trabajo de poca calificación pagándole el mismo salario que le pagarían a alguien no calificado. Una primera razón es que contratar a un trabajador calificado permitiría al empleador observar su desempeño antes de ofrecerle un trabajo calificado (y su nivel de productividad). Otra explicación posible se relaciona con el hecho de que los costos de entrenar a los trabajadores en la tecnología de la empresa se reducen cuando los individuos son más educados.

⁴⁵ Para este estudio se utilizó principalmente la ENAHO-97 por tener el doble de hogares entrevistados en el área urbana, respecto de la ENAHO-98. Lo cual garantiza la representatividad de los resultados.

metodología utiliza para construir el indicador y los principales resultados del mismo por nivel educativo. En la última, se señala las principales conclusiones.

2.4.1. PEA ocupada y educación: un breve diagnóstico

Diversos estudios destacan la importancia de la educación como condición necesaria (no suficiente) para una adecuada inserción en el mercado de trabajo. En la medida en que la persona cuente con mayores niveles de educación (que le ha permitido adquirir mayores calificaciones para el trabajo) tiene mayores posibilidades de acceder a puestos de trabajo con mayores niveles de productividad e ingresos laborales. Evidentemente un hecho que está detrás de esta relación es la calidad de la educación, que en nuestro país es muy heterogénea y en especial - por el tema que nos compete - en lo concerniente a la educación técnica y superior⁴⁶.

Ahora bien, la educación que nos prepara para el trabajo se puede dividir en tres niveles. El primero, que es el eje principal, es la educación escolar y superior (universitaria y no universitaria). La educación escolar (primaria y secundaria) es la base de cualquier formación posterior que prepare específicamente para el trabajo⁴⁷ y adicionalmente el alumno debería adquirir un conjunto de competencias básicas para el trabajo⁴⁸. Posteriormente, por medio de la educación superior se adquiere la carrera técnica o profesional en la cual la persona debería trabajar, esto es, desempeñarse en ocupaciones vinculadas a dicha carrera. El segundo ámbito es la capacitación mediante cursos que preparen para un trabajo u oficio. Estos cursos pueden ser complementarios a la educación superior adquirida, o pueden ser la vía para calificarse en oficios menores que permitan insertarse en el mercado de trabajo. El tercero, a diferencia de los dos anteriores, es la formación

⁴⁶ Un estudio que analiza y cuantifica la calidad de la educación brindada por los Institutos Superiores Tecnológicos es el realizado por el MTPS "Calidad de la Capacitación Técnica y Diferenciales de Ingreso" Boletín de Economía Laboral, Año 1, N° 4, abril de 1997. Debido a la falta de información en el presente diagnóstico no será considerada las diferencias por calidad educativa.

⁴⁷ Aunque cabe indicar que actualmente se encuentra en marcha en algunos colegios el proyecto piloto de Bachillerato, que tiene como propósito preparar a los alumnos en una oficio menor que les permita insertarse en el mercado de trabajo.

⁴⁸ Nos referimos a la capacidad de análisis, de trabajo en equipo, responsabilidad, puntualidad, etc.

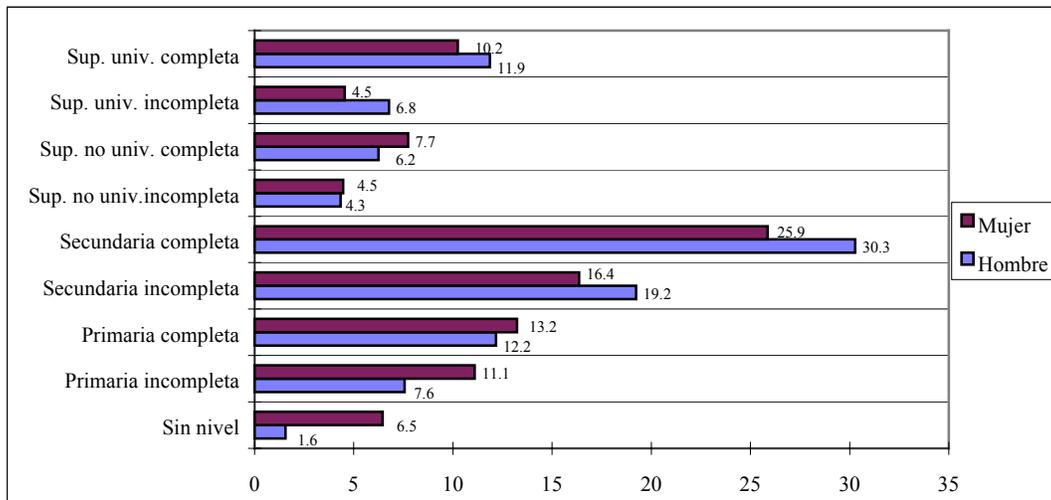
que se adquiere no en el sistema formal, sino mediante terceros o por cuenta propia. En este grupo se encuentra la transmisión generacional de oficios y/o la calificación adquirida mediante el desempeño en determinada labor.

Por todo ello, interesa conocer la importancia y características de cada uno de estos ámbitos de formación en la PEA ocupada.

2.4.1.1. La educación escolar y superior

En 1997 en el área urbana del país, cerca del 56.6% de las personas que se encontraban trabajando culminó como mínimo la educación escolar, esto es, tiene hasta educación secundaria completa (28.3%) o, ha culminado o sigue una carrera técnica o universitaria (28.3%). El restante 43.4% de la PEA ocupada no ha terminado la educación escolar (ver Gráfico N° 6).

Gráfico N° 6
Perú Urbano: Distribución de la PEA Ocupada por sexo según nivel educativo 1997.



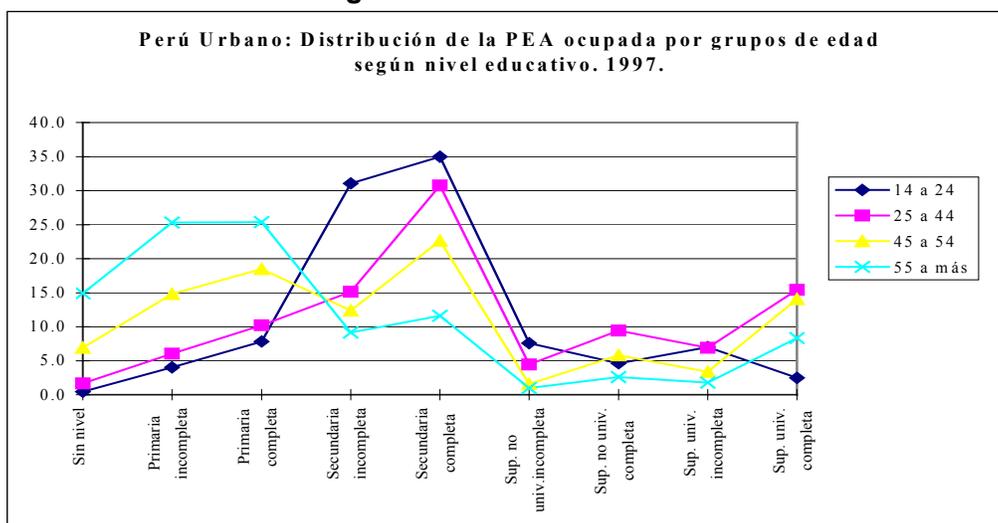
(*) Excluye fuerzas armadas y policiales

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares. 1997.

De otro lado, se constata marcadas diferencias educativas entre generaciones (ver Gráfico N° 7). Consideremos, en primer lugar, hasta la educación primaria completa, debido a que las personas que conforman la PEA ocupada (de 14 años

a más), ya deberían haberla cursado, y por lo tanto, estos niveles excluyen diferencias educativas generacionales originadas por la edad en sí. Se observa que las personas adultas tienen en mayor proporción hasta educación primaria completa, y esta proporción disminuye con el grupo de edad. Estas diferencias educativas crecerán en la medida en que es muy reducida la asistencia de las personas adultas que tienen hasta primaria completa a un centro de enseñanza, mientras que uno de cada cuatro jóvenes que tienen hasta primaria completa continúa estudiando, y por ende, disminuirá la proporción con bajos niveles educativos.

Gráfico N° 7
Perú urbano : Distribución de la PEA ocupada por grupos de edad, según nivel educativo. 1997.



(*) Excluye fuerzas armadas y policiales

Fuente :Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares. 1997.

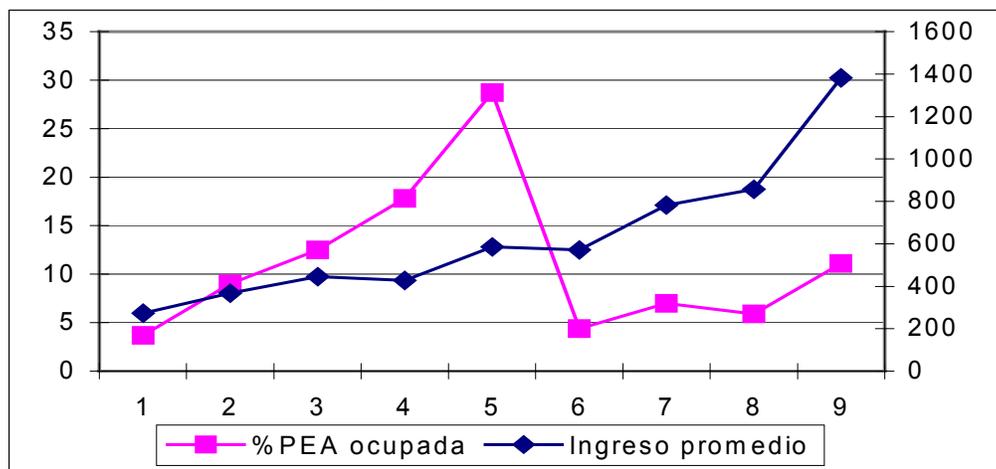
En segundo lugar, el grupo etario que tiene una mayor proporción de trabajadores con educación superior (36.1%) corresponde a los de 25 a 44 años de edad. Si desagregamos entre educación técnica y universitaria, tenemos que también los jóvenes de 14 a 24 años de edad presentan una proporción de trabajadores con educación técnica mayor que el promedio, aunque ligeramente inferior que el correspondiente a los trabajadores de 25 a 44 años. Asimismo, las personas de 45 a 54 años de edad también tienen un mayor porcentaje de trabajadores con

educación superior universitaria completa que el promedio. Este es el grupo etario con mayores diferencias educativas internas.

En tercer lugar, es conveniente comparar el grupo de edad de 25 a 44 años con los jóvenes de 14 a 24 años, en la medida que esta última es la generación que tiene posibilidades de superar el nivel educativo del grupo etario que le antecede. Esto depende del porcentaje de jóvenes que se encuentran también insertados en el sistema educativo. En la medida en que los jóvenes en educación secundaria, continúen sus estudios el porcentaje de dicha generación que tenga educación superior aumentará (ver Gráfico N° 7). Sin embargo, es importante reinsertar al sistema educativo o formativo ocupacional a los jóvenes que han terminado la educación secundaria, debido a que sólo un 8% continúa estudiando.

Como es conocido, en nuestra economía existe una asociación positiva entre niveles de educación e ingreso laboral, que se muestra en el Gráfico N° 8. Se puede observar “saltos” en los ingresos promedio cuando se completa el nivel educativo.

Gráfico N° 8
Perú urbano: Distribución de PEA ocupada por niveles educativos e ingreso laboral promedio



(*) Excluye fuerzas armadas y policiales

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997.

Con la finalidad de facilitar la presentación y análisis de la información por niveles de educación y teniendo en consideración lo anterior – la cercanía de ingresos, se ha agrupado los niveles de educación según se detalla:

- a) Hasta secundaria incompleta. Estos tienen un bajo nivel de calificación, y por ende, bajos ingresos. Abarca al grupo sin nivel, educación primaria (incompleta y completa) y educación secundaria incompleta. Agrupa al 43.0 % de la PEA ocupada.
- b) Secundaria completa y superior no universitaria incompleta. No habiendo obtenido los conocimientos necesarios no deberían desempeñarse en ocupaciones técnicas o profesionales. Agrupa al 33.1 % de la PEA ocupada.
- c) Superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta. En estos casos se considera que las habilidades adquiridas son similares. Agrupa al 12.8 % de la PEA ocupada.
- d) Superior completa. Constituye el nivel más alto de calificación laboral. Está constituido por el 11.1 % de la PEA ocupada.

2.4.1.2. Cursos que preparan para un trabajo u oficio

El segundo aspecto de la formación que hemos señalado es la preparación para el trabajo mediante cursos de capacitación que se suman a la educación formal. Así tenemos que 47 de cada 100 personas que conforman la PEA ocupada, llevaron algún curso de capacitación. Sin embargo, un hecho que se observa es que a medida que aumenta el nivel educativo, también aumenta la proporción de los trabajadores que recibieron cursos de capacitación (ver Cuadro N° 30).

Tal como hemos señalado, estos cursos pueden ser complementarios a la formación recibida o no, dependiendo principalmente del nivel educativo de la persona. De esta forma, al distinguir entre cursos de corta duración y cursos más

largos, se observa la relación inversa. Es decir, a menor nivel educativo es mayor la proporción de aquellos que llevaron cursos de 300 horas o más. Cabe indicar que éste es el límite considerado por Projovent como necesario para una capacitación básica adecuada que prepare para el desempeño en un oficio menor, por lo que dicho límite de horas está asociado a ese tipo de cursos de capacitación. De esta forma, cursos de actualización técnica o profesional tendrían una menor duración, y por ende, es menor la proporción de los niveles educativos más altos que siguieron cursos de mas de 300 horas (ver Cuadro N° 30).

Igualmente, por el tipo de curso realizado, es mayor la presencia de los CEOS, CENECAPES y CECAPES en el nivel educativo más bajo, debido a que son cursos básicos que califican para oficios sin grandes exigencias de calificación, al igual que los que brindan los colegios de secundaria técnica. En la medida en que aumenta el nivel educativo, esta presencia disminuye y van adquiriendo mayor importancia los Institutos Superiores y las universidades (ver Cuadro N° 31).

Cuadro N° 30
Perú Urbano : PEA ocupada por nivel educativo según educación y calificación para el trabajo. 1997

	Hasta secundaria incompleta	Sup. no univ. incompleta más según completa	Sup. univ. incomp. más sup. no univ. completa	Superior universitaria completa	Total
PEA ocupada	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Recibió curso de capacitación					
Si	22.7	58.8	70.2	80.5	47.2
No	77.3	41.2	29.8	19.5	52.8
Si recibió el curso	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Duración del curso en horas					
Menos de 300 horas	49.4	38.9	56.5	65.8	49.5
300 horas o más	50.6	61.1	43.5	34.2	50.5
Duración del curso en meses					
Menos de 4 meses	33.7	28.9	45.0	57.5	38.4
De 4 a 6 meses	11.1	13.2	12.5	11.9	12.4
De 7 meses a más	55.2	57.9	42.4	30.6	49.2

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales

Fuente: Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares. 1997.

Cuadro N° 31
Perú Urbano : PEA ocupada por nivel educativos según educación según institución donde se calificó para el trabajo. 1997

	Hasta secundaria incompleta	Sup. no univ. incompleta más según completa	Sup. univ. incomp. más sup. no univ. completa	Superior universitaria completa	Total
Donde siguió el curso					
CEO, CENECAPE, CECAPE	41.4	36.3	21.9	10.3	29.7
SENATI, SENCICO, INICTEL, CENFOTUR	3.6	5.8	4.2	2.1	4.3
Inst. Superior o Escuela Superior	6.7	25.3	31.6	25.3	22.7
En universidad	0.6	2.6	11.8	21.6	7.6
Cole. Sec. Técn. o Inst. Comercio	14.6	10.6	3.3	2.9	8.6
Centro de Trabajo	9.1	8.2	14.6	19.0	11.7
Fuerzas armadas	1.8	2.7	2.5	1.3	2.2
Por correspondencia	3.3	1.9	1.5	1.5	2.0
Otro	18.9	6.4	8.7	16.0	11.3
Institución era					
Pública (Estatad)	47.1	36.9	35.2	45.0	40.2
Privado (No estatal)	52.9	63.1	64.8	55.0	59.8

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares. 1997.

2.4.1.3. Educación no formal: mediante terceros o por cuenta propia

Para tener un panorama previo de la formación recibida por la PEA ocupada, es necesario considerar la educación no formal que prepara para el trabajo, en otras palabras, la adquirida por intermedio de terceros o por cuenta propia mediante la experiencia.

Cuadro N°32
Perú Urbano: PEA ocupada por nivel educativo según educación no formal

	Hasta secun. incomp.	Sec. comp. y sup. no univ inc.	Sup. no univ. comp. y sup. univ. inc.	Superior completa	Total
Aprendió un oficio por la experiencia:					
Si	64.1	61.6	56.4	46.6	60.3
No	35.9	38.4	43.6	53.4	39.7
Aprendizaje por experiencia - curso					
Llevó curso y aprendió oficio por experiencia	13.7	34.5	38.9	39.1	26.6
Sólo llevó curso	9.1	24.3	31.4	41.3	20.6
Sólo aprendió oficio por experiencia	50.4	27.1	17.5	7.5	33.7
Ninguno	26.8	14.1	12.3	12.0	19.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales

Fuente: Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares. 1997.

Si bien, tal como hemos señalado, a medida que disminuye el nivel educativo es mayor la proporción de los que no llevaron un curso, esta situación se ve aminorada debido a que existe un alto porcentaje de aquellos que tienen bajo nivel educativo que aprendió un oficio mediante la experiencia o por terceros, es decir, mediante el sistema no formal (ver Cuadro N° 32). Así tenemos que a medida que disminuye el nivel educativo, aumenta la proporción de los trabajadores que aprendieron un oficio por el sistema no formal educativo.

Ahora bien, esta situación no llega a revertir la desventaja inicial – dada por el sistema educativo - de los menos educados. Más de uno de cada cuatro trabajadores que tienen hasta secundaria incompleta no ha llevado ningún curso ni aprendido ningún oficio mediante la experiencia en el sistema no formal y, esta proporción disminuye a medida que aumenta el nivel educativo.

En suma, los dos ámbitos adicionales a la educación escolar y superior, tienden a reforzar las ventajas educativas iniciales, debido a que es mayor la proporción de los que han llevado un curso o aprendido un oficio en el sistema no formal a medida que aumenta el nivel educativo.

2.4.1.4. Inserción sectorial por niveles de educación

Teniendo en cuenta lo anterior, veamos la inserción sectorial por nivel educativo de la PEA ocupada. Como es conocido, el empleo en el área urbana del país es principalmente terciario, aproximadamente el 72% de la PEA ocupada labora en este sector. Lo que sí es menos conocido, es que a mayor nivel educativo es mayor la proporción de trabajadores que laboran en este sector terciario (ver Cuadro N° 33), el cual tiende a asociarse con bajos niveles de productividad.

Estas diferencias en la inserción sectorial por niveles educativos se deben tanto a diferencias en la inserción intersectorial (entre comercio y servicios) como intrasectoriales (al interior de cada uno de ellos).

Así tenemos, en primer lugar, en relación a la inserción intersectorial que a mayor nivel educativo es menor la participación en la actividad comercial y mayor la participación en los servicios. En segundo lugar, en referencia a la inserción intrasectorial, en el sector comercio los niveles educativos más bajos se desempeñan en mayor proporción en el comercio al por menor. Mientras que en el sector servicios, los de menores niveles educativos tienen una mayor presencia en los servicios personales, y los restaurantes y hoteles⁴⁹. En contraposición, en los niveles educativos más altos es mayor la proporción de trabajadores que laboran en los servicios brindados a empresas y, en los servicios comunales sociales y recreacionales⁵⁰.

Cuadro N° 33
Perú urbano : PEA Ocupada por nivel educativo, según rama. 1997

	Hasta secun. incomp.	Sec. comp. y sup. no univ. inc.	Sup. no univ. com. y sup. univ. inc.	Superior completa	Total
Ramas de la actividad económica					
Agricultura, ganadería y pesquería	13.5	4.1	2.7	1.3	7.6
Minería	0.6	1.0	0.6	0.6	0.7
Industria	14.2	18.1	11.9	6.3	14.3
Ind Bienes de consumo	9.5	12.5	7.6	4.1	9.6
Ind Bienes de Intermedios	4.0	3.3	2.2	1.1	3.2
Ind Bienes de Capital	0.8	2.2	2.0	1.1	1.5
Construcción	6.6	6.1	2.5	2.6	5.5
Comercio	31.2	27.5	24.3	13.9	27.2
Comercio por mayor	1.7	4.2	5.0	3.2	3.1
Comercio por menor	29.5	23.3	19.3	10.7	24.1
Servicios no personales	11.8	28.6	48.8	72.0	28.8
Elec. gas y agua	0.2	0.3	1.0	0.4	0.4
Transp. Almac. y Comunic.	7.0	9.7	8.7	3.2	7.7
Serv. a Empr.	1.4	6.1	11.5	16.5	5.9
Serv. Com, Socia y de recre	3.2	12.5	27.6	51.9	14.8
Servicios personales	15.5	11.8	8.4	3.3	12.0
Restaurantes y Hoteles	8.6	6.3	4.2	1.6	6.5
Servicios personales	6.9	5.5	4.1	1.7	5.5
Hogares	6.6	2.8	0.9	0.0	3.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales.

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares. 1997.

⁴⁹ En el grupo con secundaria completa y algunos estudios técnicos también son importantes los servicios comunales, sociales y recreativos y la industria de bienes de consumo (que demanda mano de obra operativa) con 12.5%, mientras que en el grupo con menor calificación la agricultura absorbe el 13.5%.

⁵⁰ En esta rama están comprendidos las entidades públicas y las organizaciones no gubernamentales.

Esto no significa que los sectores en donde laboran los trabajadores con mayores niveles educativos sean los más adecuados, ya que no se está considerando la subutilización entre formación y ocupación.

2.4.2. Análisis de la adecuación ocupacional

Esta parte del artículo está dividido en cinco secciones. En la primera, se señalan los principales estudios realizados sobre el tema para nuestro país así como la evidencia empírica que los sustenta. En la segunda parte, se intenta explicar algunas de las principales causas del desajuste entre la educación y la ocupación desempeñada. En la tercera parte, se presenta el indicador del grado de adecuación ocupacional, la metodología que se utilizó para la construcción, así como la mención de los motivos por los cuales este indicador podría presentar restricciones en su interpretación. En la cuarta sección, se discute sobre las limitaciones del indicador y en la quinta se muestra los resultados del análisis por diversas variables como: el nivel educativo, el sexo de los trabajadores, entre otras. En la sexta sección se analiza el indicador desde una perspectiva histórica, estableciendo la tendencia entre 1996 y 1999. En la séptima sección se detalla la situación de la adecuación ocupacional en el Perú Urbano en 1997 según estructura demográfica, nivel educativo y rama de actividades. En la octava y última sección, se enfoca el indicador de subutilización como una estimación de subempleo ocupacional, que debe ser analizado conjuntamente con los otros tipos de subempleo estimados por el MTPS.

2.4.2.1. Antecedentes: La evidencia empírica para el Perú

El análisis de la compatibilidad entre formación para el trabajo y la ocupación desempeñada por los trabajadores es un tema de gran importancia para entender los nexos entre el mercado educativo y el de trabajo. Por ello, ha suscitado el interés de diversas instituciones relacionadas a ambos mercados y se han

realizado algunos estudios que dan luces sobre el tema. Estas investigaciones se han desarrollado en su mayoría en la década pasada y las fuentes de información son básicamente la Encuesta Nacional de Hogares, los Censos Nacionales y las encuestas específicas relevadas para los estudios.

Uno de los primeros trabajos sobre este tema fue el realizado por Javier Rodríguez⁵¹, el cual analiza la oferta y la demanda de calificación profesional y técnica, y sus principales características en Lima Metropolitana. Centra su análisis en los trabajadores con educación superior universitaria y no universitaria completa considerando la correspondencia de sus grupos ocupacionales con su educación. En el caso de los profesionales se considera como ajustados a los gerentes y directores y a las personas en ocupaciones profesionales. Por su parte, los técnicos se consideran ajustados cuando se desempeñan en ocupaciones técnicas o en alguna de las dos anteriores⁵². El trabajo desempeñado en ocupaciones distintas a las anteriores se considera una situación de desajuste.

Se encuentra que en el caso de los profesionales muchos se forman, pero pocos trabajan como tales ya sea porque ingresan a la población inactiva, al desempleo, o se ocupan en otras actividades. Así, de acuerdo con las encuestas de niveles de empleo, en 1992 el 37.2% de los que habían terminado la educación superior universitaria se desempeñaba en actividades que requerían menores niveles de calificación mientras el 56.4% estaba en una ocupación profesional.

Los técnicos se encontrarían en una situación más difícil que los profesionales, debido a que su número crece a mayor velocidad que el de los universitarios. Así la mayoría, el 73.3%, estaba subutilizada (sólo el 14.9% trabajaban en ocupaciones técnicas). Este grupo tendría mayor proclividad a abandonar las

⁵¹ Rodríguez, Javier, De profesional a taxista, Lima: ADEC-ATC, 1993.

⁵² El autor considera que el desempeñarse como gerente o director en el caso de un profesional o en una ocupación profesional o de gerencia, en el caso de aquellos que han terminado una ocupación técnica no representan necesariamente algún tipo de desajuste ya que se utiliza la capacitación adquirida. En este sentido, no se analiza la sobreutilización.

ocupaciones para las cuales fueron capacitados y estarían más expuestos que los profesionales a las crisis económicas o cambios en la actividad productiva.

Por otro lado, Verdera⁵³ analiza el problema de la inadecuación entre educación y ocupación sobre la base de la información de las encuestas de hogares. La primera aproximación es a través de la comparación del nivel educativo y los grupos ocupacionales (incluyendo a aquellos que no han terminado la educación superior). También se ve el desajuste a través del cruce del tipo de preparación para el trabajo (además de los grupos de profesionales y técnicos, considera a los empleados de oficina y los artesanos y operarios) con los grupos ocupacionales. Esto le permite distinguir entre subutilización o sobreutilización de la educación o las habilidades adquiridas. Verdera distingue (a diferencia del trabajo anterior) el grado en que se produce la inadecuación: leve, si no hay mucha distancia entre ocupación y formación, y grave, si existe gran incompatibilidad entre ambas (por ejemplo, un profesional que trabaja de vendedor o artesano).

De acuerdo con la información de Lima Metropolitana de 1993, el grupo con educación universitaria completa tiene el 34.2% de subutilización (leve el 18.4% y grave el 15.8%), mientras en el grupo con superior no universitaria el 47.3% está subutilizado (14.1% de forma leve y 33.2% grave) y sólo el 8.9% está sobreutilizado, es decir, en ocupaciones profesionales o de gerencia. Sin embargo, Verdera encuentra que el nivel de adecuación para ambos grupos mejoró entre 1991 y 1993.

En los dos trabajos mencionados no se analiza otros aspectos de la formación para el trabajo como los cursos de capacitación realizados por las personas, los cuales pueden tener influencia sobre las posibilidades de adecuación ocupacional como se verá posteriormente.

Otra interesante investigación es la elaborada por el Programa FORTE-PE⁵⁴, donde presenta el desajuste laboral como una ausencia de coincidencias entre la formación recibida y la ocupación desempeñada⁵⁵. Se analiza únicamente la situación laboral de la población con educación superior no universitaria completa, es decir, los técnicos y para tal tarea se realizó una encuesta a una muestra representativa de estudiantes de este nivel educativo pertenecientes a un limitado número de Institutos Superiores Tecnológicos. Se trata de doce institutos que conforman la Red de Centros de Excelencia (RCE), cuyo total de egresados suman 2,903 alumnos. Estos institutos se encuentran ubicados tanto en Lima como en diferentes provincias del país.

El objetivo era evaluar los niveles de ajuste y desajuste de sus egresados, sus niveles de ingreso, el grado de estabilidad laboral, las tendencias que presenta su situación laboral, así como evaluar la calidad y pertinencia de la formación recibida en aquellos ISTs como posibles causales para el desajuste laboral.

En cuanto a los resultados, el informe concluye que el 34.7% de la población ocupada técnica de los IST de la Red de Centros de Excelencia se encontraría en una situación de desajuste laboral y un 65% restante estaría adecuadamente ocupado. Por tal motivo, y a modo de balance general FORTE-PE concluye que la situación laboral de los egresados de los IST de RCE no es óptima.

La evaluación promedio de la calidad de la enseñanza del conjunto de ISTs es calificada de “regular” y en muchos casos se encuentra una deficiente capacitación impartida; la infraestructura y el equipamiento de los IST también presenta calificativos negativos.

⁵³ Verdera, Francisco, Propuestas de medición de la redefinición del subempleo y desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima, Lima: OIT, 1995.

⁵⁴ Programa FORTE-PE, Evaluación de la situación laboral de los egresados de los IST de la red de centros de excelencia. Visión de conjunto, Perú: Unión Europea-República del Perú. Ministerio de Educación, 1998.

Otro informe que analiza la situación laboral de los profesionales técnicos, pero esta vez sólo los de la ciudad capital, es el elaborado por Raúl Haya de la Torre⁵⁶, donde utiliza para ello una encuesta que es realizada a egresados y estudiantes de institutos superiores tecnológicos de Lima, tanto públicos como privados. La muestra entregó resultados más optimistas en términos de ajuste, donde del total de la PEA con formación técnica, un 69% se encontraba adecuadamente ocupado, un 12% en situación de desajuste y 19% desempleado.

Existen similares trabajos realizados en otros países, siendo uno de ellos el elaborado, para la realidad brasileña, por la Asociación Brasileña de Estudios Poblacionales en el año 1997⁵⁷, donde encontraron también que la situación de los técnicos es más difícil que la de los profesionales, pues el 50.6% de los técnicos que han recibido adicionalmente un curso de capacitación se encuentra en ocupaciones incompatibles con su formación y en cuanto a los profesionales, el 35% se encontraría en esta situación de desajuste si recibió un curso de capacitación y un 36% si no lo recibió. En cuanto a los cursos de capacitación, el Informe sólo especifica que se trata de cursos complementarios que amplían la formación obtenida en la escuela y/o son realizados en forma complementaria al aprendizaje obtenido a la práctica del trabajo.

2.4.2.2. Principales factores que explicarían el desajuste entre la carrera u oficio adquirido y la ocupación desempeñada

Esta situación de divorcio entre los estudios realizados y la ocupación ejercida por los trabajadores es fundamentalmente el resultado del desencuentro entre la

⁵⁵ En este estudio sólo se considera como desajuste al desempeño ajeno a la especialidad, a diferencia de Rodríguez, op. cit., que considera como adecuadamente ocupados también a los que trabajan fuera de la especialidad pero en un trabajo correspondiente a su nivel de calificación.

⁵⁶ Haya de la Torre, Raúl, ¿Qué estudiar?, profesiones técnicas en Lima, Lima: CEDAL/INFOSTEL, enero de 1998.

⁵⁷ Izumi, Margareth y Montagner Paula, Compatibilidade entre formação profissional e atual ocupação: a experiência recente da população ocupada na região Metropolitana de São Paulo, Brasil: Asociación Brasileira de Estudios Poblacionales, 1997.

oferta y la demanda de trabajo. Por el lado de la oferta de trabajo⁵⁸, uno de los principales factores a considerar es la explosión demográfica ocurrida en el período 1960-80. De tal forma que aquellos que nacieron en estas décadas han ingresado al mercado de trabajo en los años 1980s y 1990s, presionando fuertemente sobre los empleos y las remuneraciones percibidas. En el mismo sentido, influyó también la continua migración rural-urbana y el aumento de la tasa de participación, sobre todo la femenina, experimentada en las últimas décadas. Por el lado de la demanda, la capacidad del aparato productivo de absorber mano de obra se vio seriamente afectada por diversos factores económicos e institucionales que contribuyeron a la generación y crecimiento de un excedente de mano de obra en situación de desempleo abierto o de subempleo en el sector informal. El contexto descrito implica que los empleos generados por las empresas han estado por debajo de los niveles requeridos para absorber al contingente de trabajadores. Esta situación llevó a que muchos se ocuparan en puestos de menor calificación a la que poseían con la finalidad de mantenerse trabajando.

Otro factor importante que fortalece el resultado descrito es la falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo. Esto se traduce, al interior de las instituciones educativas, en deficiencias en cuanto a material educativo, planeamiento de diseño curricular, y enseñanza de carreras que posiblemente ya no sean demandadas en el mercado, quizá por su saturación, o por su obsolescencia, haciendo que esta educación no se adecue a los requerimientos del aparato productivo.

Existen también razones a nivel microeconómico por las cuales los empleadores pueden preferir contratar a alguien con mayor nivel de preparación para un trabajo de poca calificación pagándole el mismo salario que le pagarían a alguien no calificado. Una primera razón se relaciona con el hecho de que los costos de entrenar a los trabajadores en la tecnología de la empresa se reducen cuando los

⁵⁸ Sobre este tema consultar "Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú", en: BEL N°8, Lima: Ministerio

individuos son más educados. Adicionalmente, el contratar a un trabajador calificado permitiría al empleador observar su desempeño antes de ofrecerle un trabajo permanente.

Aquí podríamos considerar otra variable, relacionándola con lo dicho anteriormente, pero esta vez de carácter totalmente subjetivo, referida al prejuicio que tiene el empleador sobre la procedencia formativa de su posible empleado, discriminando de esta forma al potencial trabajador y originando que no se adecue laboralmente. Esta práctica es real en nuestro contexto, pese a ser sancionada, y representa una clara forma discriminatoria a un contingente de egresados que quizá podrían tener una productividad muy similar a otros cuya procedencia educativa el empleador la percibe como la más óptima. Un ejemplo claro está en los pedidos de empleo (avisos en los periódicos) de las empresas en los que se solicita al postulante el ser egresado de determinadas instituciones de educación superior.

2.4.2.3. Metodología utilizada

Se ha calculado un indicador de “grado de adecuación ocupacional”, que considera la correspondencia entre nivel educativo y la ocupación desempeñada por el trabajador. La fuente de información la constituye la Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Empleo para el último quinquenio de la década pasada. La diferencia con indicadores similares elaborados en otros estudios estuvo en haber considerado los cursos de capacitación que guardan correspondencia con el trabajo, y la realización de una agrupación más minuciosa de las ocupaciones.

a) Sobre los niveles educativos

Se consideran los cuatro niveles de educación señalados anteriormente, los cuales han sido agrupados según los criterios siguientes:

- i) Se han incluido en cada nivel grupos con calificaciones y promedio de ingresos similares.
- ii) Los niveles están escalonados en función a la educación adquirida.

b) Sobre la clasificación de las ocupaciones

Para analizar el nivel de adecuación o ajuste entre la carrera u oficio estudiado y la ocupación ejercida se ha revisado la correspondencia entre el nivel de calificaciones requerido para el desempeño de la ocupación actual de cada trabajador y las habilidades o capacidades adquiridas por las personas a través de la educación formal⁵⁹.

Para esto se hizo una clasificación de las ocupaciones tomando en cuenta cinco variables:

- a) el tipo de actividades realizadas.
- b) el nivel de responsabilidad involucrado.
- c) el grado de autoridad y los niveles de subordinación.
- d) la posición dentro de la empresa
- e) el grado de formación profesional o tecnológica requerida.

De esta forma se clasificaron las ocupaciones en cinco conjuntos⁶⁰.

Cuadro N° 34
Clasificación de las ocupaciones

N°	Conjuntos de Ocupaciones
1	Ocupaciones elementales, aprendices y volantes.
2	Ocupaciones intermedias, de oficios y operadores, auxiliares y oficinistas
3	Ocupaciones técnicas (incluye a supervisores de oficios y operadores, y asistentes administrativos)
4	Ocupaciones profesionales
5	Ocupaciones de dirección

⁵⁹ No se toma en cuenta en este caso el problema de las diferencias de calidad de la educación formal ya que es un tema complejo.

Los criterios que se han manejado tienen como base los niveles de competencias⁶¹ “que definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación respecto a los niveles requeridos en el empleo”⁶². Cabe señalar, que este conjunto de ocupaciones se basa en el Código Nacional de Ocupaciones y responde a las necesidades de este estudio⁶³.

c) Indicador de “grado de adecuación ocupacional”

Posteriormente, se definió la variable “Grado de adecuación” de tal forma que para cada nivel educativo se determinaron los grupos de ocupaciones donde los ocupados estaban:

- i) **sobreutilizados**, si desempeñan una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido.
- ii) **subutilizados**, si desempeña una ocupación con requerimientos de formación menores a la adquirida.
- iii) **adecuadamente utilizados** si ambas variables, nivel de formación adquirido y requerido, son compatibles.

En el Cuadro N° 35 se resume el grado de adecuación para cada nivel educativo según los cinco grupos de ocupaciones.

Cuadro N° 35
Grado de adecuación según nivel educativo (*)

Nivel educativo	Subutilizados	Grado de adecuación	
		Adecuadamente utilizados	Sobreutilizados
Hasta secundaria incompleta		1 y 2	3, 4 y 5
Sec. completa y superior no univ. incl.	1	2	3, 4 y 5
Superior no univ. com. y sup. univ. incl.	1 y 2	3	4 y 5
Superior completa	1, 2 y 3	4 y 5	

(*) Los números corresponden al grupo ocupacional

⁶⁰ Esta agrupación por ocupaciones difiere de la que tradicionalmente ha usado el MTPS en el análisis de la Encuesta Nacional de Hogares y nos parece más pertinente para este estudio.

⁶¹ El MTPS está interesado en fomentar la formación y certificación profesional basado en el esquema de competencias laborales.

⁶² “Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencias laborales”, OIT-CINTERFOR, Uruguay 1998

⁶³ Los grupos ocupacionales de la ENAHO, que se derivan del Código de Ocupaciones, son: profesional, técnico y ocupación afín; gerente, administrador y funcionario; empleado de oficina; vendedor; agricultor, ganadero y pescador; minero y cantero; artesano y operario; obrero jornalero; conductor; trabajador de los servicios; y trabajador del hogar.

El nivel que tiene “hasta secundaria incompleta”, es decir, el nivel que no ha culminado la educación básica estará adecuadamente utilizado si desempeñan ocupaciones elementales o intermedias. En ocupaciones más complejas se considerarían sobreutilizados (por ejemplo, es el caso de los que dirigen sus microempresas) y por su carencia de calificación no pueden estar subutilizados en ocupación alguna.

Los trabajadores con nivel educativo II, de “secundaria completa y superior no universitaria incompleta”, están adecuadamente utilizados si desempeñan ocupaciones intermedias y subutilizados si realizan ocupaciones elementales. En otros conjuntos de ocupaciones estarán sobreutilizados.

El nivel educativo III, de “superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta”, cuenta con personal que ha culminado una carrera técnica o no ha culminado una carrera universitaria, de tal forma que estarán adecuadamente utilizados si se desempeñan en ocupaciones de nivel técnico. Si laboran en ocupaciones de menor calificación serán considerados subutilizados y en las de mayor complejidad sobreutilizados.

Los trabajadores con nivel educativo IV, de “superior completa”, están adecuadamente utilizados en los grupos ocupacionales más altos, profesionales y directivos, y en los otros grupos serán considerados subutilizados.

2.4.2.4. Restricciones del indicador

La medición del capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos de los trabajadores y que influyen en su productividad, es muy difícil⁶⁴.

⁶⁴ Martín, Carmen, “El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España” en Capital humano y bienestar económico, Madrid: Papeles de Economía Española 86, 2000.

El indicador propuesto se basa en el capital humano adquirido en el sistema educativo formal. La elección de esta variable, que es la utilizada en todos los trabajos sobre el tema, se debe ciertamente a su gran importancia en la adquisición de capital humano así como a la relativa facilidad de su medición⁶⁵.

Sin embargo, existen dos grupos de variables que pueden afectar la inserción ocupacional de los individuos:

- i) la calidad del sistema educativo formal
- ii) otras formas de adquisición de habilidades o destrezas para el trabajo (experiencia en la práctica y cursos de capacitación).

Estas variables presentan dificultades para su medición pero cabe mencionarlas ya que es innegable su efecto en el nivel de adecuación ocupacional.

Por calidad de la enseñanza de una institución educativa se entiende, la “forma de desarrollar o de ser” de esta educación, siendo óptima si cumple con los requisitos mínimos para que ésta se realice de la mejor manera posible. Esto es, contando con un profesorado actualizado y exigente; disponiendo de herramientas educativas de primer nivel en cuanto a infraestructura, equipos, talleres y maquinaria necesaria para la enseñanza. Siendo catalogada como de mala calidad si carece de estos atributos⁶⁶.

La mala calidad de la educación recibida haría que el trabajador se encuentre insuficientemente capacitado para ejercer su profesión u oficio. Esta situación se constituye en una mala inversión para el individuo quien no recibirá los retornos esperados por los años invertidos estudiando. En un informe realizado por la CEDAL/INFOSTEL⁶⁷ sobre las carreras técnicas en Lima, se mostró que la calidad

⁶⁵ Existen diversos indicadores basados en la educación formal: los que se centran en el gasto en educación y los que se basan en los años de estudio.

⁶⁶ FORTE-PE, op.cit.

⁶⁷ Haya de la Torre, Raúl, op. cit.

de la formación sí influye sobre las posibilidades de obtener un empleo acorde con la formación. Por tal motivo, realizaron una serie de encuestas a egresados de importantes institutos tecnológicos, tanto privados como públicos, donde se les preguntaba su valoración personal sobre la calificación de sus estudios, lo cual es tomado como criterio para medir la calidad de la formación recibida. Mientras que entre los adecuadamente ocupados fueron mayores las opiniones positivas, entre los desajustados primaba la negativa, y, además a mayor ajuste aumentaba la proporción de los que aprobaban su formación.

Es importante explicar con mayor claridad cómo la baja calidad de la educación puede distorsionar el análisis de la adecuación ocupacional. Por ejemplo, una persona egresada de un instituto superior que brinda una enseñanza de baja calidad difícilmente podrá desempeñarse en una ocupación adecuada para un técnico. En este caso, si esta persona se desempeña en una ocupación que requiere menor formación se suele decir que está “subutilizada” porque sólo se está considerando su permanencia en el sistema educativo. Sin embargo, si se analiza con cuidado se puede deducir que probablemente no esté subutilizado (sino adecuadamente ocupado) pues la mala calidad de la enseñanza recibida determina su baja productividad y, por lo tanto, su desempeño en ocupaciones menores o de poca calificación. En este caso, el indicador que se ha propuesto presenta una subestimación de la adecuación ocupacional de estos individuos.

El oficio aprendido a través de la transmisión inter-generacional (de padres a hijos) o la calificación adquirida mediante el desempeño en determinada labor influye positivamente en la adecuación laboral de los trabajadores al aumentar su nivel de conocimientos. Este tipo de adquisición de capital humano es de una particular importancia en el caso de aquellos que han tenido un acceso limitado a la educación formal, y, como ya se mencionó, este grupo es el más numeroso entre los ocupados del área urbana. El indicador propuesto considera a este colectivo como “adecuado” en ocupaciones menores debido a su escasa educación formal.

Sin embargo, la educación no formal puede elevar su capital humano, de tal forma que en la práctica se encuentren subutilizados. Así mismo, podría considerarlos “sobreutilizados” cuando en realidad se encuentran adecuadamente ocupados por su mayor nivel de capital humano adquirido fuera del sistema educativo. De esta forma, el indicador sobreestima la situación ocupacional de este colectivo.

Finalmente, cabe señalar otra forma de adquisición de habilidades laborales que afecta la inserción ocupacional. Nos referimos a los cursos de capacitación, sobre todo aquellos afines a la ocupación que desempeñan los trabajadores que es un factor que mejora sustancialmente la correspondencia con la ocupación ejercida.

Esta situación es similar a la anterior, en el sentido que aumenta el capital humano de los trabajadores, pero la diferencia radica en que estos conocimientos adicionales son adquiridos en instituciones formales de capacitación. La inclusión de esta variable en la estimación del indicador permitirá una medición más precisa del grado de adecuación ocupacional de este grupo de trabajadores.

2.4.2.5. Resultados generales

En primer lugar, hay que examinar las informaciones relacionadas con un período de tiempo más amplio. Así, entre 1990 y 1999, en Lima Metropolitana, la subutilización de la PEA ocupada subió del 18.6% del total al 28.8%, como se nota en el Cuadro N° 36. Son 10 puntos más o un aumento del 50%. Aunque el nivel Superior no universitaria completa y Superior universitaria incompleta presenta la mayor subutilización (superior al 50%), este aumento se debió fundamentalmente a la PEA ocupada con Superior completa (15.5 puntos más) y Secundaria completa y superior no universitaria incompleta (9.5 puntos más).

El otro lado de la moneda es la reducción de aquellos trabajadores que se encuentran adecuadamente utilizados o sobreutilizados. Hay que señalar que la

probabilidad de que los ocupados con Superior no universitaria completa y Superior universitaria incompleta de ser sobreutilizados, en condiciones mejores que su nivel educativo, se redujo a la tercera parte en la década de los noventa. De este modo, el total de sobreutilizados disminuyó del 7.7% en 1990, al 5.7% en 1999. Asimismo, en este período, los adecuadamente utilizados bajaron del 73.7% del total al 65.5%.

Cuadro N° 36
Lima Metropolitana: PEA Ocupada por nivel de educación según
Nivel educativo y nivel de capacitación (1990-1999)

Nivel Educativo	Sobreutilizados	Adecuadamente Utilizados	Subutilizados
1990			
Hasta secundaria incompleta	2.6	97.4	-
Sec.comp.y sup.no univ.incompl.	12.2	65.3	22.6
Sup.no univ.com.y sup.univ.inc.	19.1	21.6	59.3
Superior completa	-	68.3	31.7
Total	7.7	73.7	18.6
1999			
Hasta secundaria incompleta	3.0	97.0	-
Sec.comp.y sup.no univ.incompl.	10.6	57.4	32.1
Sup.no univ.com.y sup.univ.inc.	5.0	39.0	56.0
Superior completa	-	52.8	47.2
Total	5.7	65.5	28.8

Fuente: Convenio MTPS/INEI. Encuesta Nacional de Hogares. III Trimestre 1999.

2.4.2.6. Evolución del desajuste: 1996-1999

Observando el Cuadro N° 37 podemos ver que, en general, el porcentaje de trabajadores en el Perú Urbano que se encuentran adecuados en términos de ocupación desempeñada ha seguido una tendencia relativamente estable a lo largo de los últimos 4 años, pasando de un 72.9% en 1996 a un 70.5% en 1999. Para el desajuste por subutilización la tendencia ha seguido un patrón similar pasando de un 21.7% de la PEA del Perú Urbano en 1996 a un 24.1% para 1999. La sobreutilización, a su vez, también presenta una senda similar.

La mayor adecuación ocupacional, a lo largo del período visto, ocurre en los trabajadores que aún no han terminado su educación secundaria. Dada su productividad tan baja es imposible encontrarlos subutilizados, no existiendo por lo tanto un empleo que les pueda exigir un nivel de educación por debajo de su mínima o inexistente formación educativa. Los ubicados en el nivel educativo II (secundaria completa y superior no universitaria completa) la proporción de desajustados es de casi 3 a 1 para el período visto, es decir por cada tres trabajadores ocupados uno se encontraría subutilizado.

La tendencia para el caso de los técnicos y los profesionales ya no presenta la misma estabilidad. Las fluctuaciones están más marcadas para el caso de los dos más elevados niveles educativos. Si vemos el caso de los técnicos, es decir los pertenecientes al nivel educativo superior no universitario completo y superior universitario incompleto, notaremos una tendencia algo inestable a lo largo de los cuatro años en cada uno de los niveles de adecuación: la sobreutilización, representado sólo por un pequeño porcentaje, pasa de un 5.6% para el año 1996 a un 5.1% para el año 1999, los subutilizados de un 55.3% en 1996 a un casi 56% para el año 1999 y la adecuación de permaneció en 39% de 1996 a 1999.

Más adelante comentaremos extensamente la situación de los técnicos en cuanto a su grado de adecuación ocupacional, más compleja, por cierto, que la de los profesionales.

Para el caso de los profesionales son algo más marcadas que en el caso de los técnicos, rescatando el hecho del aumento de casi 10 puntos porcentuales entre 1997 y 1999 sobre el nivel de subutilización (ver Cuadro N° 37) explicado en parte por los diferentes shocks que recesaron la economía en los últimos años de la década pasada y que afectaron a la demanda por empleo.

Estos totales deben ser matizados con la metodología utilizada y con las informaciones detalladas sobre si el ocupado realizó o no un curso afín. En primer lugar, habría que considerar que los trabajadores con hasta secundaria incompleta no presentan subutilización pues son mano de obra poco calificada que se ajusta a las pocas exigencias de sus ocupaciones. En el extremo opuesto, los que poseen Universitaria completa no presentan sobreutilización, pues estarían preparados para los puestos con las mayores necesidades de preparación.

Sin embargo, es razonable pensar que exista una mayor correspondencia entre el nivel educativo y la ocupación actual cuando el curso de capacitación es afín a la ocupación que desempeña actualmente el individuo. Con la finalidad de analizar este proceso se llevó a cabo una compatibilización de los cursos con la ocupación de cada trabajador viendo si el curso es o no afín a esta última. La presencia de cursos de capacitación, afines o no, será una variable importante en el análisis de la adecuación ocupacional de cada nivel educativo⁶⁸. De este modo, los cursos de capacitación se clasificaron en dos tipos :

- i) Los que corresponden al ejercicio de determinadas ocupaciones, como cursos de carpintería, electricidad, etc. Estos cursos se denominan afines a la ocupación desempeñadas,
- ii) Los generales, compatibles con el desempeño de cualquier ocupación como los cursos básicos de computación o idiomas.

⁶⁸ Izumi y Montagner (1997) consideran dentro de la formación a los cursos complementarios de capacitación que han llevado las personas. De esta forma, habría compatibilidad total cuando las ocupaciones son de la misma área del curso de graduación o del curso complementario estudiado. Cuando la ocupación involucre tareas de jefatura, gerencia o dirección, o cuando envuelva tareas que correspondan a un nivel de educación similar se considera que existe compatibilidad parcial, y las otras situaciones son de incompatibilidad total.

Cuadro 37
Perú Urbano: PE A Ocupada por nivel educativo según adecuación ocupacional(*)
 (en porcentajes)

Nivel educativo	Sobreutilización					Grado de adecuación					Subutilización					Total
	1996	1997	1998	1999	1999	1996	1997	1998	1999	1999	1996	1997	1998	1999		
Hasta secundaria Incompleta	2.4	2.3	2.3	2.2	2.2	97.6	97.7	97.7	97.8	97.8	-	-	-	-	100	
Secundaria completa y superior no universitaria incompleta	10.7	10.8	12.2	10.8	10.8	62.5	60.0	62.0	59.2	59.2	26.7	29.2	28.5	30.1	100	
Superior no universitaria completa y superior universitaria completa	5.6	6.4	5.5	5.1	5.1	39.1	34.0	41.2	39.0	39.0	55.3	59.6	53.3	55.9	100	
Superior universitaria completa	-	-	-	-	-	55.8	61.2	54.8	53.5	53.5	44.1	38.8	45.2	46.5	100	
Total	5.4	5.4	5.9	5.3	5.3	72.9	73.2	73.4	70.5	70.5	21.7	21.5	20.7	24.1	100	

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales.
 Fuente: Censo MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares años 1996-III a 1999-III.

De este modo, es importante notar que el nivel de subutilización se reduce considerablemente en el caso de los trabajadores que manifiestan haber seguido un curso afin con su ocupación. Esto se da en todos los niveles educativos, pero es muy intenso en el caso de aquellos ocupados con Superior no universitaria completa o universitaria incompleta, que reduce el nivel de subutilización al 32.3% del total (ver Cuadro N° 38).

Cuadro N° 38
Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel de educación según
Nivel educativo y nivel de capacitación (1999)

Nivel Educativo	Sobreutilizados	Adecuadamente Utilizados	Subutilizados	Total
Total	5.3	70.5	24.1	100.0
Con curso afin	9.9	69.5	20.6	100.0
Con curso no afin	8.3	58.4	33.3	100.0
Sin curso	3.0	76.9	20.1	100.0
Hasta secundaria incompleta	2.2	97.8	-	100.0
Con curso afin	3.1	96.9	-	100.0
Con curso no afin	4.8	95.2	-	100.0
Sin curso	1.7	98.3	-	100.0
Secundaria comp.y sup.no univ. incomp.	10.8	59.2	30.1	100.0
Con curso afin	28.1	71.6	0.3	100.0
Con curso no afin	12.9	57.2	29.9	100.0
Sin curso	5.9	58.6	35.5	100.0
Sup.no univ.comp.o sup.univ.incomp.	5.1	39.0	55.9	100.0
Con curso afin	5.3	62.4	32.3	100.0
Con curso no afin	5.7	34.4	59.9	100.0
Sin curso	4.3	32.6	63.1	100.0
Superior universitaria completa	-	53.5	46.5	100.0
Con curso afin	-	65.4	34.6	100.0
Con curso no afin	-	45.1	54.9	100.0
Sin curso	-	51.3	48.7	100.0

Fuente: Convenio MTPS/INEI. Encuesta Nacional de Hogares. III Trimestre 1999.

2.4.2.7. La situación de la Adecuación Ocupacional en el Perú Urbano en 1997

En 1997 en el área urbana, cerca de tres de cada cuatro trabajadores se desempeñaban en una ocupación que guardaba correspondencia con su nivel educativo alcanzado, es decir, estaban adecuadamente utilizados. El 21.5% de los trabajadores se encontraban subutilizados, mientras que el restante 5.4% estaban sobreutilizados.

Ahora bien, el grado de adecuación ocupacional difiere por nivel educativo (ver Cuadro N° 39). Destaca el elevado porcentaje de los técnicos (que culminaron su educación no universitaria) y de aquellos que continúan (o no culminaron sus estudios universitarios) que se encuentran subutilizados, es decir, se desempeñan en ocupaciones que requieren un menor nivel educativo que el adquirido.

Cuadro N° 39
Perú urbano: PEA Ocupada por nivel educativo
según adecuación laboral 1997*

Nivel educativo	Grado de adecuación			Total
	Sobreutilización	Utilización adecuada	Subutilización	
Hasta secundaria incompleta	2.3	97.7		100.0
Sec. comp. y sup. no univ. inc.	10.8	60.0	29.2	100.0
Sup. no univ. com. y sup. univ. inc.	6.4	34.0	59.6	100.0
Superior completa		61.2	38.8	100.0
Total	5.4	73.2	21.5	100.0

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales.

(**) Es cero por definición. Ver sección 4.1.

Fuente: Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997.

Sin embargo, dado que estos últimos dos niveles de educación tienen poco peso en el total de ocupados, debido a que la mayoría del empleo se encuentra en los primeros niveles de educación, la proporción de subutilizados en el total de la PEA ocupada es de sólo 21.5%⁶⁹.

2.4.2.7.1. Adecuación por sexo y edad

La información por sexo muestra que la subutilización es ligeramente mayor entre las mujeres, 22% en relación al 21% en el caso de los hombres (en Lima Metropolitana esta diferencia se acentúa siendo las tasas de 27.7 y 22.6% respectivamente). Además, la sobreutilización es mayor entre los hombres (6.2 respecto a 4.3%).

Por último, a medida que se incrementa la edad de las personas la proporción de subutilizados es menor en todos los niveles de educación debido tal vez a la mayor experiencia en el ejercicio de alguna profesión u oficio que facilitaría su desempeño en actividades donde usen su formación⁷⁰. Este efecto es más claro en el caso del grupo con secundaria completa o alguna preparación técnica pues la proporción de subutilizados desciende del 34.2% para las personas de 14 a 24 años al 12.4% para los mayores de 55 años (ver Cuadro 40).

Cuadro N° 40
Perú urbano: PEA ocupada según adecuación laboral
por sexo y edad 1997*

	Grado de adecuación			
	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	Total
Sexo				
Hombre	6.2	72.8	21.0	100.0
Mujer	4.3	73.7	22.0	100.0
Total	5.4	73.2	21.5	100.0
Grupos de edad				
14 a 24	4.4	72.1	23.5	100.0
25 a 44	5.8	68.6	25.7	100.0
45 a 54	5.5	78.7	15.8	100.0
55 a más	5.6	87.6	6.8	100.0
Total	5.4	73.2	21.5	100.0

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997-III.

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales

2.4.2.7.2. Adecuación laboral por niveles de educación

Debido a las distintas características del mercado de trabajo de acuerdo al nivel educativo de las personas es importante analizar cómo influyen los cursos de capacitación en la adecuación laboral para cada nivel de educación. En general se encuentra que el llevar un curso, sin importar de qué tipo, tendría una influencia positiva en la adecuación en todos los niveles de educación.

⁶⁹ Esto se debe sobre todo a que en nivel más bajo no existe subutilización

Los principales rasgos de adecuación ocupacional para cada nivel educativo se comentan a continuación:

a) Hasta secundaria incompleta

El grado de adecuación ocupacional es muy elevado debido a su bajo nivel de educación, y el porcentaje de sobreutilizados en este grupo es muy pequeño. Los resultados sugieren que el haber llevado algún curso de capacitación no influye de manera significativa en la posibilidad de desempeñarse en ocupaciones que requieren habilidades no adquiridas con la educación formal.

Cuadro N° 41
Perú urbano: PEA Ocupada hasta Secundaria incompleta por curso de capacitación según adecuación laboral 1997*

	Grado de adecuación		Total
	Sobreutilizados	Adecuados	
Llevó curso	4.1	95.9	100.0
Curso afin	4.0	96.0	100.0
No afin	4.2	95.8	100.0
No llevó curso	1.8	98.2	100.0
Total	2.3	97.7	100.0

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997.

(*) Excluye Fuerzas Armadas y Policiales

Sin embargo, dentro de este grupo lo más importante no sería la educación formal, sino la capacitación adquirida a través de la experiencia laboral. Así, el 64.1% de las personas ocupadas declaró haber aprendido alguna profesión u oficio por medio del trabajo

En general, las ocupaciones en las cuales se concentran este grupo de personas involucran tareas manuales o simples, y muchas de ellas están relacionadas con actividades independientes. Las principales ocupaciones son comerciantes vendedores (16.5%), vendedores ambulantes (15.7%), seguidas por el personal

⁷⁰ Un mayor tiempo en el trabajo se refleja en muchos casos en una mayor adecuación, particularmente en el caso de las personas con más de 5 años en su empleo actual. En general, cuanto mayor sea la educación obtenida las personas asimilarían más fácilmente conocimientos en el trabajo.

doméstico y de limpieza (14.4%). A éstas se añaden las ocupaciones de peones en actividades extractivas y servicios como peones agropecuarios, forestales, de la pesca y afines, y agricultores y trabajadores no calificados del cultivo (6 y 5.7% respectivamente), y peones de la minería, electricidad, gas y agua (4.9%). También resaltan los obreros del calzados, sastres, modistos, peleteros, ebanistas y obreros mecánicos, ajustadores de metales, equipos eléctricos (4.9 y 3.5% respectivamente), conductores de medios de transporte (4.6%), jefes, ecónomos y mayordomos (4.3), y obreros de la construcción (3.1%). Por último, se debe resaltar que, dentro del grupo de personas que desempeñan ocupaciones en las cuales están sobreutilizadas los jefes de ventas y técnicos en administración y contabilidad representan el 37.4%.

En resumen, las ocupaciones en las cuales se concentran este grupo de personas involucran tareas manuales o simples, y muchas de ellas están relacionadas con actividades independientes (ver Cuadro N° 42). Asimismo se observa una alta concentración ocupacional. Las tres primeras ocupaciones agrupan al 46.6% de estos trabajadores, que constituye el grupo de trabajadores mas numeroso (43% de la PEA ocupada). Mientras que 10 ocupaciones concentran el 80% de los trabajadores que tienen hasta secundaria incompleta.

Cuadro N° 42
Las 10 principales ocupaciones desempeñadas
por los trabajadores con nivel educativo

Comerciantes vendedores	16.5%
Vendedores ambulantes	15.7%
Personal doméstico y de limpieza	14.4%
Peones agropecuarios, forestales, de la pesca y afines	6.0%
Agricultores y trabajadores no calificados del cultivo	5.7 %
Peones de la minería, electricidad, gas y agua	4.9%
Obreros del calzados, sastres, modistos, peleteros, ebanistas	4.9%
Obreros mecánicos, ajustadores de metales, equipos eléctricos	3.5%
Conductores de medios de transporte	4.6%
Jefes, ecónomos y mayordomos	4.3%
Total	80.5%

b) Secundaria completa y educación técnica incompleta

Los trabajadores con nivel educativo II constituyen cerca de un tercio de la PEA ocupada total. En el grupo que completó la secundaria o hizo algunos años de educación técnica existe una proporción importante de subutilizados (29.2%) y de sobreutilizados (10.8%).

En el caso de la sobreutilización el haber llevado un curso afín se relaciona con la posibilidad de desempeñarse en una ocupación que requiere competencias superiores a la educación de las personas. Hay que resaltar que la sobreutilización es mucho mayor para aquellos que llevaron un curso (20.2% en el caso de un curso afín y 13.1 si no lo era) que en el caso de los que no lo hicieron que es de 5.7%.

Cuadro N° 43
Perú urbano: PEA Ocupada con secundaria completa y superior no universitaria incompleta por curso de capacitación según adecuación laboral 1997*

	Grado de adecuación			Total
	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	
Llevó curso	14.4	59.5	26.1	100.0
Curso afín	20.2	78.6	1.2	100.0
No afín	13.1	55.5	31.4	100.0
No llevó curso	5.7	60.7	33.6	100.0
Total	10.8	60.0	29.2	100.0

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997.

(*) Excluye Fuerzas Armadas y Policiales.

Las ocupaciones más importantes en este grupo son similares a las del grupo anterior como los comerciantes vendedores (14.3%), personal doméstico y de limpieza (9%), vendedores ambulantes (10.8%), conductores de medios de transporte (7.2%), obreros del calzados, sastres, modistos, peleteros, ebanistas y obreros mecánicos, ajustadores de metales, equipos eléctricos (6.5 y 6.6% respectivamente), peones de la minería, electricidad, gas y agua (3.9%), jefes de

dependencias administrativas⁷¹ (3.8%), obreros de la construcción (2.6%), jefes, ecónomos y mayordomos (2.5%), profesores y pedagogos y jefes de ventas y técnicos en administración y contabilidad (con 2.4%), y cajeros, recepcionistas y trabajadores asimilados (2.1%).

La sobreutilización se concentra en las ocupaciones de profesores (22.1%), y las relacionadas con la administración de negocios como jefes de ventas y técnicos en administración y contabilidad (22.3%), y agentes de servicios administrativos (12.2%).

Dentro de los adecuadamente empleados, entre las ocupaciones más importantes se encuentran las de comerciantes vendedores al por mayor y menor (23.9%), conductores de medios de transporte y afines (12%), y algunas ocupaciones relacionadas con la industria como los obreros mecánicos, ajustadores de metales, equipos eléctricos, etc. (11%) y los obreros del calzado, sastres, modistos, peleteros y ebanistas (10.8%). Un 5.4% se desempeñan como jefes de dependencias administrativas y el 4.4% como obreros de la construcción. En el Cuadro N° 44, se muestra las cinco primeras ocupaciones de los adecuadamente utilizados.

Cuadro N° 44
5 primeras ocupaciones de los adecuadamente utilizados

Comerciantes vendedores al por mayor y menor	23.9%
Conductores de medios de transporte y afines	12.0%
Obreros mecánicos, ajustadores de metales, equipos eléctricos, etc.	11.0%
Obreros del calzado, sastres, modistos, peleteros y ebanistas	10.8%
Jefes de dependencias administrativas	5.4%
Total	62.5%

Por último, dentro del grupo de subutilizados la mayoría se desempeña en tres ocupaciones: vendedor ambulante (37%), personal doméstico y de limpieza

⁷¹ Se excluye a los directores generales y gerentes.

(30.6%), y como peones de la minería y el suministro de electricidad, gas y agua (13.3%). Cabe reiterar que los trabajadores de este nivel educativo constituye el grupo más numeroso de subutilizados (9.7% de la PEA ocupada total).

c) Educación superior no universitaria completa o universitaria incompleta

El grupo de personas con educación superior no universitaria completa o formación no universitaria incompleta presenta la situación más grave pues el porcentaje de personas subutilizadas llega al 59.6 de las personas con empleo. Sin embargo, la influencia de los cursos de capacitación es muy fuerte disminuyendo este porcentaje en el caso de los que han llevado un curso afín a 30.7%, mientras que el grupo que no llevó cursos presenta un 70.2% de subutilización, lo cual indicaría que el mercado de trabajo para este grupo requiere algunas habilidades que no se obtienen con la educación superior solamente.

Cuadro N° 45

Perú urbano: PEA Ocupada con educación superior no universitaria o universitaria incompleta por curso de capacitación según adecuación laboral 1997*

	Grado de adecuación			Total
	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	
Llevó curso	7.2	37.8	55.0	100.0
Curso afín	9.8	59.6	30.7	100.0
No afín	6.2	29.2	64.6	100.0
No llevó curso	4.5	25.2	70.2	100.0
Total	6.4	34.0	59.6	100.0

Fuente: Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997.

(*) Excluye Fuerzas Armadas y Policiales.

En este grupo se encuentran diferencias importantes entre los subutilizados en relación al género de las personas. La proporción de mujeres subutilizadas es mayor al 62.3%, en relación al 57.6%. El nivel de adecuación crece cuando la persona tiene mayor edad como reflejo de la experiencia adquirida, aunque se incrementa en el grupo de mayores de 55 años. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que el 25.3% de los subutilizados está en el rango de edad de 14 a 24 años.

Si analizamos el caso del grupo que terminó de estudiar una carrera no universitaria tenemos que en todas ellas, el nivel de subutilización sobrepasa el 50%, excepto en el caso de los profesores que es el 36.1% (la sobreutilización es la mayor en 5.4%). Los más afectados son los técnicos en electricidad o electrónica (65.3%), los técnicos en ciencias físicas y químicas (63.1%) y los técnicos en economía, administración y contabilidad (62.5%).

Sin embargo, debe tomarse en consideración la participación de cada carrera en el total de subutilizados para obtener una idea de aquellas que tienen mayores excedentes de oferta. El personal de enfermería de nivel medio (12%), seguido por los técnicos en administración y en contabilidad (11.6% y 10.9% respectivamente), los técnicos en programación e informática (10.3%), los profesores de educación primaria y secundaria (4.1 y 2.4%). Finalmente, otras carreras con participación importante son los técnicos en mecánica y construcción (9.3%), los técnicos en electrónica y telecomunicaciones (5.6%), y los técnicos en electricidad (4.8%). Finalmente, otras carreras con participación importante son los técnicos en mecánica y construcción (9.3%), los técnicos en electrónica y telecomunicaciones (5.6%), y los técnicos en electricidad (4.8%).

Cuadro N° 46
Carreras técnicas con mayor nivel de subutilización

Personal de enfermería de nivel medio	12.0 %
Técnicos en administración y en contabilidad	11.6 %
Técnicos en contabilidad	10.9 %
Técnicos en programación e informática	10.3 %
Profesores de educación primaria	4.1 %
Profesores de educación secundaria	2.4 %
Total	51.3 %

En el total del grupo (incluyendo aquellos con estudios superiores incompletos) la subutilización se concentra en las ocupaciones ligadas al comercio como comerciantes vendedores (20.%) y vendedores ambulantes (12%). También en el

grupo de los conductores de medios de transporte (8.9%), y el personal doméstico y de limpieza (7.8%). La importancia de estas ocupaciones con menores requerimientos, y en las cuales la subutilización sería más grave, refleja las dificultades de inserción laboral en el grupo de técnicos.

d) Educación universitaria completa

En el caso de los profesionales la subutilización llega al 38.8%. Igualmente, en este grupo, el haber llevado un curso de capacitación afín a la ocupación incrementa del 52 al 80% el nivel de adecuación respecto a los que llevaron un curso no afín (que es similar al de aquellos que no llevaron curso), ya que estos cursos permitirían obtener habilidades más aplicables en el trabajo en relación a la formación universitaria.

Un factor importante en la adecuación ocupacional es el grupo profesional al cual pertenecen las personas. Si este grupo es numeroso (o su formación no es adecuada a las necesidades de la empresas) la probabilidad de estar subutilizado se incrementa.

Cuadro N° 47
Perú urbano: PEA Ocupada con educación universitaria completa por curso de capacitación según adecuación laboral 1997*

	Grado de adecuación		Total
	Adecuados	Subutilizados	
Llevó curso	63.2	36.8	100.0
Curso afín	80.2	19.8	100.0
No afín	51.8	48.2	100.0
No llevó curso	52.9	47.1	100.0
Total	61.2	38.8	100.0

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997.

(*) Excluye Fuerzas Armadas y Policiales.

Los grupos profesionales que muestran una mayor adecuación laboral son los odontólogos y los médicos (sólo el 8.3% y el 9.3% se encuentran subutilizados respectivamente). Luego, se encuentran los profesores universitarios y los profesores de inicial, primaria o secundaria (10.2% y 19.4% de subutilización).

Otras profesiones con baja subutilización son los ingenieros electrónicos y electricistas (16.1%), abogados (21.5%)⁷².

Las profesiones que se ven más afectadas por la subutilización a nivel nacional urbano son artistas (escultores, pintores, músicos, actores y directores de cine, etc.) con 92.3%, profesional en trabajo social con 87.4%, seguidas por las de ingeniero químico e ingeniero de minas que llegan al 79.5 y 76.7% de subutilización respectivamente. Este porcentaje llega al 78.6% en el caso de los profesionales en humanidades (antropólogos, arqueólogos, historiadores, filósofos, bibliotecarios, filólogos, etc.). Igualmente en el caso de los biólogos, botánicos, zoólogos, farmacólogos, y afines la subutilización es de 76.7%. A estas profesiones siguen ingenieros mecánicos (67.8%), ingenieros industriales (68.7%), administradores de empresas (64.7%), economistas (64.3%) y profesionales del derecho (60.9%).

Cuadro N° 48
Profesiones con mayor nivel de subutilización

Artistas	92.3%
Profesional en trabajo social	87.4%
Ingeniero químico	79.5%
Ingeniero de minas	76.7%
Profesionales en humanidades(*)	78.6%
Biólogos, botánicos, zoólogos, farmacólogos, y afines	76.7%
Ingenieros mecánicos	67.8%
Ingenieros industriales	68.7%
Administradores de empresas	64.7%
Economistas	64.3%
Profesionales del derecho	60.9%

(*) Son los: escultores, pintores, músicos, actores y directores de cine, entre otros.

(**) Son los: antropólogos, arqueólogos, historiadores, filósofos, bibliotecarios, filólogos, entre otros

⁷² El hecho de que las profesiones de menor desajuste son los profesores y los médicos coincide con lo encontrado por Verdura (1995).

Sin embargo, las profesiones en las cuales se concentra la subutilización son los administradores de empresas y los contadores (ambos con 10.8%), mientras los economistas representan el 8.7%. Otro grupo en el cual se concentra la subutilización son los profesores de secundaria (con 9.3%) y los profesores y/o maestros de primaria (5.5%). Los profesionales del trabajo social son el 4.8%, y también los ingenieros, sobre todo los ingenieros mecánicos y los industriales (ambos con 3.5%).

En relación a las ocupaciones en las cuales están subutilizadas las personas tenemos los jefes de dependencias administrativas y comerciantes vendedores (16.7 y 14.5%), seguidos de jefes de ventas y técnicos en administración y contabilidad (8.7%), profesores (7%). En la subutilización total (considerando las ocupaciones de niveles 1 y 2) destaca el grupo de comerciantes vendedores con 26.2%, los vendedores ambulantes con el 14%, los jefes de dependencias administrativas (9.6%), los conductores de medios de transporte (7.6%) y el personal administrativo y empleados afines con 5.7%⁷³. Estos resultados indican que el sector comercio ha constituido un refugio de empleo también para el grupo de profesionales (el 22.6% de los están en nivel 3 son también comerciantes vendedores).

En el caso de la subutilización parcial destacan los grupos de jefes de ventas y técnicos en administración y contabilidad (23.8%) y jefes de áreas administrativas (23%).

2.4.2.7.3. Adecuación por rama de actividad

Entre los factores que ayudan a entender la adecuación o inadecuación ocupacional de las personas se ha considerado también a la rama de actividad en

⁷³ Debe destacarse que los vendedores ambulantes con el 64.4 % del total en el nivel 1 de competencias concentran la mayor subutilización, mientras que en nivel 2 el 33.5 % son comerciantes vendedores.

la cual trabajan, dado que esta determina una mayor o menor demanda de cada tipo de calificación, y también el grupo profesional al cual pertenecen. Así, si la rama demanda niveles bajos de calificación, hay un mayor margen de subutilización.

Entre las ramas en las cuales la adecuación es mayor destacan las actividades extractivas sobre todo la agricultura, ganadería y pesquería donde el 85.3% de los trabajadores están adecuadamente utilizados (lo cual se explicaría en parte porque el 75.7% de trabajadores de esta actividad no han terminado la secundaria), y la tasa de sobreutilización es la menor (0.9%). Algo similar sucede en la construcción donde el 79% está adecuadamente empleado, y en los servicios personales con 78.8%. En el caso de la industria el 80.7% está adecuadamente empleado, sobre todo en el sector de la industria de bienes de capital donde la adecuación es de un 84.3%. Esto se debería a la demanda de trabajo en actividades específicas que requieren una calificación especial obtenida en los institutos técnicos. Esto se puede observar en el Cuadro 49.

Cuadro N° 49

Perú urbano: PEA Ocupada por rama de actividad según adecuación laboral 1997*

Ramas de la actividad económica	Sobreutilizados	Adecuados	Subutilizados	Total
Agricultura, ganadería y pesquería	0.9	85.3	13.8	100.0
Minería	6.8	77.3	16.0	100.0
Industria	6.1	80.7	13.2	100.0
Construcción	1.5	79.0	19.5	100.0
Comercio	3.1	69.9	27.0	100.0
Servicios no personales	10.2	67.3	22.5	100.0
Servicios personales	4.6	74.9	20.5	100.0
Hogares	0.0	72.9	27.1	100.0
Total	5.4	73.2	21.5	100.0

Fuente : Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1997-III.

(*) Excluye fuerzas armadas y policiales.

Por otro lado, la subutilización más alta se encuentra en el comercio con 27%. En los servicios no personales es de 22.5% siendo mayor en la rama de electricidad, gas y agua, con 35.4%, mientras que en los servicios a empresas es de 30.7%, y 23.7% en los transportes y comunicaciones.

En los servicios personales la subutilización es también alta (20.5%). Destaca el 23.1% de subutilizados en el sector de restaurantes y hoteles. Por último, se encuentra que el 27.1% de subutilización en el caso de los trabajadores del hogar (en muchos casos se requieren a mujeres con educación secundaria que se dedican a las actividades del hogar).

Finalmente, los sectores en los cuales se concentra la subutilización son el sector comercio, particularmente el comercio al por menor que representa el 30.9% de los subutilización (mientras el comercio al por mayor sólo 3.7%), seguido del sector de servicios comunales y sociales con 11.6%, el transporte, almacenamiento y comunicaciones y servicios a empresas con 8.6%, y los restaurantes y hoteles con 7.1%.

Es precisamente en los sectores donde hay más subutilizados donde se encuentra mayor presencia de trabajo independiente y, en algunos casos, por ejemplo el comercio, funcionarían como actividades a las cuales recurren las personas con dificultades para conseguir empleo con el fin de obtener ingresos⁷⁴. Se trata de trabajos autogenerados por las mismas personas que no logran insertarse en el mercado adecuadamente. Así, la subutilización se concentra en ocupaciones ligadas al comercio: 10.4% en los comerciantes y vendedores al por mayor y menor y 22.6% del total de subutilizados en el caso de los vendedores ambulantes⁷⁵.

Finalmente, se puede destacar que sólo el 8% de los subutilizados se encuentra en la industria (6% en la industria de bienes de consumo).

⁷⁴ En muchas actividades la inadecuación ocupacional se da al mismo tiempo que el subempleo, ya sea por ingresos o por horas de trabajo.

⁷⁵ También destacan algunas ocupaciones de los servicios, por ejemplo, el personal doméstico y de limpieza con 17% del total, y los conductores de medios de transporte con 4.1%.

2.4.2.8. La subutilización ocupacional y el subempleo

La subutilización ocupacional es percibida por lo general como una situación de subempleo y parece ser la forma de subempleo predominante en la mente de los individuos. Sin embargo, el marco teórico sobre la fuerza de trabajo considera también otras modalidades.

La OIT (XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1998) consideró relevante diferenciar dos formas de subempleo:

- (i) el subempleo visible, que refleja la duración inadecuada del trabajo; para ser incluido en esta categoría el ocupado debe “desear trabajar más horas”, “estar disponible para trabajar más horas” y “haber trabajado menos de un límite de horas determinado”.
- (ii) el subempleo invisible que refleja la productividad inadecuada del trabajo. Se determinaron dos variables para aproximarse al subempleo invisible: el ingreso y la utilización de las calificaciones. Además, se lo denominó “otras formas de subempleo” para establecer que lo caracteriza más de una variable. Para que un ocupado entre en la categoría “otras formas de subempleo” deben cumplirse ciertas condiciones durante un período de referencia corto: “estar dispuestos a cambiar su situación laboral actual a fin de ganar más, de utilizar en mayor medida sus competencias, y estar disponibles”.

El MTPS realiza actualmente la medición del subempleo visible y el subempleo invisible (sólo por ingresos) según la metodología de OIT con adaptación a la realidad nacional. La estimación de la subutilización ocupacional propuesta en este documento no se ajusta estrictamente a la definición de OIT para el subempleo por calificaciones, en el sentido de que no toma en cuenta la voluntad y disponibilidad de los ocupados para hacer un mejor uso de sus calificaciones. Sin embargo, es una aproximación indirecta ya que considera la compatibilidad entre la carrera u oficio aprendido y la ocupación ejercida.

En el Cuadro N° 50 se presenta el cruce de la variable niveles de empleo con el grado de adecuación ocupacional. Se observa como un ocupado puede estar subempleado según el criterio de horas o de ingreso y presentar también una subutilización de sus calificaciones. En esta situación se encuentra el 11.4% de los ocupados (3.7% empleado por horas y 7.7% subempleado por ingresos). Por otro lado, existe un grupo de ocupados que están subempleados (por horas o ingresos) y no presentan una subutilización de sus calificaciones (36.5%). Así mismo, es posible estar empleado adecuadamente (en términos de las horas trabajadas e ingresos percibidos) pero con una subutilización de las calificaciones adquiridas (12.8% de los ocupados). Finalmente, el 39.3% de los ocupados se encuentra en la mejor situación al estar empleados adecuadamente y no presentar una subutilización ocupacional.

En resumen, si se pretende contar con un *indicador referencial* global de subempleo (que incluya a la subutilización ocupacional), éste debe incluir a los subempleados por horas (15%), a los subempleados por ingresos (33%) y el (12.8%) de los empleados adecuadamente que están subutilizados⁷⁶. De esta forma, el valor del indicador es de 60.8%, es decir, que tres de cada cinco ocupados se encuentran en situación de subempleo.

Cuadro N° 50
Perú urbano: PEA ocupada por niveles de empleo según grado de adecuación ocupacional, 1999(*) (en%)

Grado de adecuación ocupacional	Subempleado por horas	Subempleado por ingresos	Empleado adecuadamente	Total
Sobreutilizado	1.0	0.6	3.7	5.3
Adecuadamente utilizado	10.2	24.7	35.6	70.5
Subutilizado	3.7	7.7	12.8	24.1
Total	15.0	33.0	52.0	100.0

(*) Excluye Fuerzas Armadas y Policiales.

Fuente: Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares 1999-III.

⁷⁶ Para evitar la duplicidad, se contó sólo una vez a aquellos que presentaban subutilización ocupacional y subempleo (por horas o ingresos).

2.4.3. Anexo Metodológico

a) Determinación de la adecuación por ocupaciones

Para analizar la correspondencia de la educación formal con las ocupaciones se ha utilizado el código a tres dígitos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO rev. 3). En el análisis no se consideró a los representantes de las Fuerzas Armadas y Policiales porque, en algunos casos, el tipo de tareas desempeñadas en estas ocupaciones es muy diverso y no son compatibles con un único nivel de educación o de formación.

En general, los grandes grupos de ocupaciones de acuerdo al código se corresponden con cada uno de los niveles de competencia. Pero esto no ocurre siempre porque el código parte de afinidad de las tareas realizadas, en relación a determinadas actividades económicas, sin distinguirlas por su complejidad y sus otras características.

De esta manera, por ejemplo, se diferenció dentro del nivel técnico las ocupaciones de jefes, ecónomos y mayordomos, camareros, azafatas y guías (de restaurantes u hoteles). También se distinguió entre las ocupaciones administrativas los jefes de empleados administrativos (abastecimiento, almacén, registros, etc.) de los empleados y operadores ubicando a los primeros en el nivel 3 y los últimos en el nivel 2.

Entre los casos en los cuales se distinguió entre ocupaciones del mismo grupo tenemos los profesores ya que a estos se les asignó el nivel 3 con excepción de los profesores de universidad y de educación especial a los cuales se les consideró en el nivel 4. Otro caso fue el de los jefes de explotación agrícola,

pecuaria y forestal que se distinguió, asignándole nivel 3, de los otros trabajadores agropecuarios que se ubican en el nivel 2.

En algunos casos la desagregación del código a 3 dígitos involucraba en una ocupación actividades que diferían en sus características o el nivel de competencias necesario para ejercerlas, por lo cual se les asignó un nivel de acuerdo al tipo de ocupaciones que predominaban. Por ejemplo, en el caso de la ocupación jefes de dependencias administrativas se consideró ésta dentro del nivel 2 de ocupaciones, dado sus subcategorías de acuerdo CIUO que implican actividades que requieren un menor nivel de competencias.

Por otro lado, en algunos casos se hizo necesario considerar la profesión para la cual se habían preparado las personas. Por ejemplo, los profesores pueden haberse formado en una universidad o en una institución no universitaria y en ambos casos deberían estar adecuadamente utilizados si se desempeñan en la enseñanza (Por esto si tenían educación universitaria completa y como profesión la enseñanza se les colocó en el grupo 4, mientras que en el caso de aquellos que estudiaron educación en un centro no universitario o no terminaron de hacerlo en la universidad se les asignó el grupo 3).

Las personas que se han formado como secretarias estarían adecuadamente empleadas como secretarias, mecanógrafas, taquígrafas, y operadoras de máquina de oficina. En el caso de los técnicos mecánicos se consideró que estaban adecuadamente utilizados si se desempeñaban como mecánicos de vehículos automotores.

Por último, se consideró que las personas con uno o dos años de educación universitaria estarán adecuadamente empleados como fotógrafos u operadores de equipos de grabación de imagen y sonido, o como auxiliares en administración, contabilidad, derecho, y telecomunicaciones.

b) Compatibilización entre cursos y ocupaciones

Con la finalidad de distinguir los cursos afines a la ocupación de las personas se realizó la compatibilización de los cursos a dos dígitos (de acuerdo a la clasificación del INEI) y las ocupaciones (a tres dígitos del CIUO).

Se consideró que un curso puede ser compatible con el desempeño de más de una ocupación o, incluso, de un grupo de ocupaciones. Por ejemplo, en el caso de cursos generales de computación (básicos o avanzados) se les vinculó con cualquier ocupación profesional, técnica o de dirección, mientras a los cursos más especializados (programación, computación bancaria, etc.) se les vinculó a las ocupaciones correspondientes.

La compatibilización fue más fácil en los casos de cursos que dan capacitación para ocupaciones determinadas, por ejemplo los cursos de carpintería, joyería, trabajo en cuero, curtiembres, zapatería, electricidad, electrónica, mecánicas automotriz, de ajuste o precisión, educación (incluyendo a los auxiliares de educación), psicología, administración, contabilidad, secretariado, conducción de vehículos, etc.

Algo similar ocurrió al distinguir las ocupaciones afines en el caso de cursos ligados a una actividad económica determinada como los cursos de técnicas agropecuarias o agroindustriales, construcción civil, industria alimentaria, industria del vestido, textilería, y los cursos de ventas, etc. en la medida que los códigos de actividades económicas (CIU) y de ocupaciones (CIUO) guardan correspondencia.

En otros casos la asignación de ocupaciones compatibles se hizo con mayor detalle como en los cursos de artesanía, de arte, pintura y escultura, de

comunicación social, bibliotecas, periodismo y publicidad, y, sobre todo, los cursos de actualización, implementación y perfeccionamiento la mayoría de los cuales estaban ligados a la pedagogía, los de economía (marketing, control de calidad, mercado de valores y otros).

3. CONCLUSIONES

En un contexto de importantes transformaciones en el proceso productivo y de cambios en la organización social del trabajo, la formación profesional viene asumiendo un papel fundamental como un ***instrumento eficaz para facilitar el ajuste de la calificación de los recursos humanos a los requisitos del nuevo contexto tecnológico.***

En este sentido, una adecuada formación debe ayudar al trabajador a conseguir mejores condiciones de inserción laboral, o a conservar su puesto de trabajo. Por el lado de la empresa, la inversión en el desarrollo de los recursos humanos se ha constituido como un elemento esencial para la competitividad de la empresa, al elevar la calidad del trabajo y su rendimiento.

Por lo tanto, ***la formación profesional debe entenderse como un fenómeno educativo articulado con el proceso productivo,*** para lo cual hace falta establecer nuevas estrategias de acción en esta materia.

Urge por tanto, la ***intervención del conjunto de los actores sociales de forma integral, intensiva y sostenida en el tiempo,*** que debe ser ***asegurada por unos***

sistemas educativos y de formación profesional estables, articulados y con espacios de diálogo consolidados entre todos los agentes.

Unidades de Análisis

1. MARCO INSTITUCIONAL Y LEGAL

- i. La Formación Profesional se ha convertido en objeto de regulación en instrumentos normativos internacionales y en la legislación interna de determinados ordenamientos jurídicos, en los que incluso ha sido consagrada como un derecho constitucional. La OIT y la UNESCO han abordado el tema de la Formación Profesional a través de Convenios y Recomendaciones estableciendo lineamientos directrices a ser considerados en la elaboración de las políticas nacionales de la materia.

- ii. La Unión Europea concede una importancia prioritaria al tema del empleo y los Tratados y Acuerdos expedidos como consecuencia del proceso de integración, establecen los pilares fundamentales en el tema y constituyen el marco general para el desarrollo de los modelos de formación profesional. La formación de los jóvenes para el empleo, en los países cuya legislación específica se ha analizado (Francia, España, Uruguay y Argentina) considera medidas de protección para los jóvenes formandos, como reconocerles el derecho a la Seguridad Social y en varios casos naturaleza laboral a los contratos celebrados, así como por otra parte se establecen beneficios en favor de las empresas que contratan a los jóvenes para formarlos, estos beneficios se traducen en exoneración de las tasas de la seguridad social o ayudas económicas para la empresa a la conclusión del contrato.

-
- iii. En la Comunidad Andina los avances que se dieron en la década del 70 en aplicación del Convenio Simón Rodríguez no continuaron por diversos factores. Sin embargo, se tiene perspectivas que el referido Convenio se transforme, hoy en día, en un elemento impulsor del tema socio laboral en la región y elemento fundamental en la elaboración de una agenda social regional.
 - iv. La Formación Profesional se encuentra vinculada estrechamente a los temas de educación y trabajo y de acuerdo a nuestra Constitución Política, corresponde al Estado promover condiciones para el progreso social y económico mediante el desarrollo de políticas de educación para el trabajo. La legislación interna establece competencias específicas para los sectores de Educación y Trabajo y Promoción Social, así como señala ámbitos de confluencia en la implementación de los sistemas de educación y formación profesional. El desarrollo de muchos de los aspectos previstos normativamente requiere el actuar coordinado de estos sectores y la ejecución de políticas de carácter nacional con la participación de los diversos agentes involucrados.
 - v. El Sistema Educativo Nacional contempla la existencia de cuatro niveles y cinco modalidades educativas. Aquellos que tienen mayor relación con la formación profesional son los niveles secundario y superior y la modalidad ocupacional. Dentro de nuestro sistema educativo, la educación ocupacional es aquel ámbito donde se aprecia un mayor grado de confluencia entre las competencias de los sectores Educación y Trabajo y Promoción Social, lo que favorece el actuar coordinado en materia de formación profesional.
 - vi. La certificación en casi todo el sistema educativo implica el otorgamiento de un certificado, diploma o título como reconocimiento a haber cursado

estudios durante cierto período o haber aprobado determinado número de cursos. La certificación ocupacional comprende el reconocimiento de conocimientos y habilidades adquiridos a través de experiencias laborales los cuales son determinados a través de un prueba ocupacional aplicada por una Comisión en la que intervienen representantes de una Institución de Formación Profesional, de los empleadores y de los trabajadores, correspondiéndole al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el refrendo de los certificados expedidos.

- vii. Las modalidades formativas denominadas Prácticas Pre Profesionales, Formación Laboral Juvenil y Contrato de Aprendizaje constituyen figuras previstas por la legislación dirigidas a fomentar la capacitación y formación laboral a fin de mejorar los niveles de inserción de los jóvenes y mejorar sus ingresos, así como la productividad en el trabajo.
- viii. La necesidad del diálogo social es fundamental para fortalecer el proceso de democratización del Perú a través de la consolidación de los actores sociales como protagonistas en la elaboración de las estrategias de la política social y económica que debe ser adoptada por el Gobierno. En el ámbito de la formación profesional, la concertación social puede ser consolidada a través de la elaboración de un Plan Nacional de Formación Profesional que refleje un acuerdo social en torno a las líneas estratégicas a seguir por el sector.
- ix. Se concluye en la necesidad de:
- Revisar, actualizar y modificar la legislación existente en materia de formación profesional y certificación.
 - Definir los ámbitos de competencia en materia de formación profesional.
 - Desarrollar un Plan Nacional de Formación Profesional.

2. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES COMPARADAS SOBRE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN

i. Experiencias en los países desarrollados:

- En los países desarrollados, la relevancia de la Formación Profesional así como de la Certificación Laboral es evidente. Existe una tendencia a desarrollar programas de formación profesional pertinentes y flexibles que permitan un incremento de la calidad de la mano de obra así como una mayor movilidad laboral dentro y entre naciones.
- La iniciativa, en la mayoría de los casos, parte del Estado como respuesta a los niveles existentes de formación y a las nuevas demandas socioeconómicas. En este sentido, los programas parten de decisiones políticas y de un ordenamiento institucional regulado y dirigido, en su mayoría por el Estado.
- Se podría afirmar que existen varios modelos de intervención de los diferentes actores sociales. El modelo del Estado como actor central y ejecutor, aunque ha ido cambiando en los últimos años (Francia), los modelos institucionales (Australia, Nueva Zelanda, Reino Unido), el modelo impulsado por los actores sociales (Canadá) y el modelo regulado por el mercado (Estados Unidos).
- Sin embargo, el desarrollo de los programas en todos los modelos contemplan la participación de los diversos actores sociales involucrados como Estado, gobiernos regionales y locales, gremios empresariales, sindicatos de trabajadores, entidades de formación e instituciones de acreditación y evaluación. Esto ha generado esfuerzos de concertación que se traducen en la conformación oficial y reconocida de consejos, grupos técnicos y asociaciones que van desde un nivel global hasta sectores productivos específicos.

-
- La mayoría de los programas ha adoptado el enfoque de competencias porque éste permite una mayor claridad respecto a lo que se requiere de los trabajadores, facilita la flexibilidad y la alternancia en los programas de formación y favorece la evaluación y certificación consecuente en términos de desempeño.
 - El financiamiento de los programas proviene en la mayoría de los casos del presupuesto anual del Estado. Sin embargo, los gobiernos regionales y locales así como las empresas y entidades de formación también participan contribuyendo de manera directa o indirecta al asumir costos relacionados. Por otro lado, el Estado ha generado medidas específicas a modo de incentivo.

ii. Experiencias en los países latinoamericanos

- Las experiencias en América Latina se centran principalmente en la oferta educativa como parte de las políticas de formación profesional. En el desarrollo de dichas políticas, el concepto de competencias se torna relevante en tanto que permite la definición de metas educativas claras.
- Desde la perspectiva de las políticas de formación profesional, el sistema de certificación de competencias laborales contribuye al mejoramiento de la oferta educativa logrando programas flexibles, con metas claras y que contemplan la alternancia con el mundo laboral. Desde las políticas de empleo, mejora la empleabilidad, en especial de los grupos vulnerables, y establece una mayor correspondencia entre la formación profesional y la experiencia laboral.
- La certificación de las competencias laborales resulta como consecuencia de los programas de formación. La concepción de certificación está pasando, de ser un requisito terminal adquirido luego de haber culminado un determinado número de años o ciclos de estudio o de haber aprobado una cantidad cursos reconocidos, a ser

considerada como un proceso que contribuye a la formación y al reconocimiento de competencias en independencia de cómo fueron éstas adquiridas. Sólo algunos países están diseñando sistemas de certificación globales. Algunos están iniciando el proceso a través de experiencias piloto o en determinados sectores productivos. Sólo México ha tenido resultados significativos en el proceso de certificación.

- El financiamiento de las experiencias proviene principalmente de la cooperación internacional o préstamos. Algunos cuentan con fondos específicos, como el Fondo de Reversión Laboral de Uruguay, o son parte de políticas de las instituciones públicas o privadas.
- iii. Los componentes más importantes en los Sistemas de Formación en las experiencias comparadas señalan:
- La existencia de Consejos Nacionales o Comisiones Multisectoriales y Tripartitas.
 - La presencia de un aparato normativo ágil y flexible.
 - La importancia de un organismo que cree, procese y difunda la información necesaria, que actúa como un Observatorio Laboral.
 - La diversidad de los Sistemas de Formación y Certificación respecto al tipo de gestión, a los niveles educativos y a la relevancia de instituciones sectoriales, regionales o nacionales.
 - La necesidad de focalización de los Programas de Formación y adecuación de su Financiamiento al compromiso de los actores sociales.

3. REALIDAD FORMATIVA Y DE CERTIFICACIÓN

- i. La actual coyuntura que vive el país ha llevado al Ministerio de Trabajo Promoción Social a asumir un nuevo rol para cumplir una función

articuladora de los diversos intereses y propuestas de los grupos relacionados con la formación profesional en el Perú. Para ello, se viene reforzando internamente esta línea con vista a obtener consensos nacionales en torno a horizontes estratégicos de la política de formación. De este modo, se busca definir los pilares del desarrollo nacional con base en el incremento de la productividad laboral, de la competitividad internacional y de la mejoría de la equidad social.

- ii. El análisis sobre la oferta formativa ha buscado agruparla según las instituciones responsables de su regulación, donde se destaca el papel de las instituciones sectoriales (SENATI, SENCICO, CENFOTUR e INICTEL) y según la relación de los beneficiarios con la actividad económica. Así mismo, se ha destacado el papel en la articulación de la oferta de los Programas del MTPS destinados a grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, fundamentalmente de ProJoven, así como de los esfuerzos del Ministerio de Educación en la puesta en práctica del nuevo Catálogo Nacional de Títulos Profesionales y Certificaciones.
- iii. Con este análisis, se ha llegado a algunas conclusiones importantes:
 - La atención a grupos desfavorecidos se amplía, pero todavía hay que incrementar la cobertura de los Programas, estableciendo prioridades, para lo que hace falta hacer un análisis detallado de los sectores más necesitados, los recursos necesarios y las fuentes de financiamiento con las cuales se puede contar.
 - Se identificó la falta de articulación del mercado educativo frente a las exigencias del mercado laboral.
 - El sector privado debe participar más activamente en la promoción de la formación profesional.

4. FORMACIÓN Y ADECUACIÓN OCUPACIONAL

- i. Para conocer el funcionamiento del mercado de trabajo es necesario tomar en cuenta no sólo los indicadores estándar sino también las características ocupacionales de las personas y el uso que hacen los trabajadores de sus competencias adquiridas a través de la educación o la formación. En este sentido, si bien en las últimas décadas ha mejorado el acceso a la educación, **la mayoría de los trabajadores no ha completado la educación escolar (43%)**, lo cual tiene efectos negativos sobre sus posibilidades de formación profesional y su inserción adecuada en el mercado de trabajo.
- ii. En el presente estudio se ha elaborado un **indicador del grado de adecuación ocupacional que mide la correspondencia entre la profesión u oficio aprendido y la ocupación desempeñada**. Así, se ha podido estimar que en el Perú urbano, **uno de cuatro ocupados se encuentra en situación de inadecuación ocupacional por subutilización de las calificaciones**.
- iii. El grado de inadecuación difiere entre los distintos niveles educativos. Los ocupados que han concluido carreras técnicas presentan los niveles más altos de subutilización ocupacional, lo cual puede reflejar una **falta de correspondencia entre la formación técnica y las características de la estructura productiva del país** o también podría ser resultado de la baja calidad de la educación recibida.
- iv. **La situación de las personas con educación técnica es peor que la de los profesionales universitarios ya que sus niveles de adecuación ocupacional son menores. Sin embargo, en los últimos años la**

subutilización de los trabajadores con educación universitaria se ha incrementado considerablemente. Esto puede reflejar una falta de correspondencia entre la formación técnica y la universitaria y las características de la estructura productiva del país.

- v. La fuerte presencia de cursos de capacitación en todos los niveles educacionales indicaría la necesidad de adaptación a la realidad de las empresas y la existencia de **deficiencias en el sistema educativo técnico** en cuanto a la preparación que otorga para el desempeño de una profesión u oficio determinados o para insertarse en el mercado de trabajo. También podría explicarse por la necesidad de mayores niveles de calificación debido a que existe una mayor competencia entre las personas para la obtención de puestos de trabajo.
- vi. La situación económica ha llevado a un grupo importante de profesionales y técnicos a ocuparse en actividades independientes ligadas mayormente al comercio al por menor (vendedores) y los servicios en ocupaciones que no guardan correspondencia con sus niveles de educación o la profesión u oficio para el cual se han preparado.
- vii. La relación entre el curso de capacitación y la adecuación ocupacional es positiva al incrementar las posibilidades de adecuación de la profesión u oficio aprendido a la ocupación desempeñada. La influencia será mucho mayor cuando el curso es afín a la ocupación que ejerce el individuo, indicando que es un factor importante que potencia el uso de habilidades ya adquiridas a través de la educación formal. Así mismo, el curso de capacitación es más efectivo en los niveles educativos más altos.
- viii. El MTPS realiza actualmente la medición del subempleo visible y el subempleo invisible (por ingresos) según la metodología de OIT con arreglo

a la realidad nacional. Sin embargo, dentro de la categoría de subempleo invisible también se considera el **subempleo por calificaciones**. Esta variable es conceptualmente **similar a la de subutilización ocupacional** propuesta en este documento.

- ix. Si se pretende contar con un **indicador referencial global** de subempleo (que incluya a la subutilización ocupacional), éste debe incluir a los subempleados por horas (15.0%), a los subempleados por ingresos (33.0%) y al porcentaje de los empleados adecuadamente que están subutilizados ocupacionalmente (12.8%). De esta forma, el valor del indicador del **subempleo total en el Perú Urbano es del 60.8%**, es decir, que **tres de cada cinco ocupados se encuentran en situación de subempleo**.
- x. El diagnóstico presentado sustenta el propósito del MTPS de fomentar el tema de la **formación profesional, dentro de las políticas activas de empleo**, con la finalidad de promover el encuentro entre la oferta y demanda de formación que corresponda a las necesidades reales del país y se minimicen los desajustes detectados en el estudio.

CONSIDERACIONES FINALES

Los países que han progresado más en su desarrollo socioeconómico son los que han entablado un diálogo social sobre la necesidad de desarrollo de los recursos humanos a partir de la definición de una política de formación que incremente la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y constituya un elemento de sostenibilidad en las políticas sociales del Estado. Para ello, es fundamental la definición de estrategias concertadas de desarrollo de los recursos humanos y de adecuación de la formación profesional a las cambiantes demandas del mundo productivo. De este modo, se requiere precisar la intervención del sector público, así como reforzar la participación del sector privado.

La poca capacidad de articulación de la oferta formativa, las dificultades de las empresas con un tamaño promedio cada vez menor para asumir la inversión en formación y la existencia de grupos de la población desfavorecidos en el mercado de calificaciones fundamentan la acción del Estado. Al Estado le corresponde incorporar en su Agenda Social la generación de una cultura que favorezca la formación. Este compromiso debe reflejarse en acciones planteadas en el marco de sus objetivos nacionales de incentivo a la promoción de empleo de calidad y de lucha contra la pobreza.

Asumiendo sus funciones en esta materia, los Ministerios de Trabajo vienen cambiando su rol en la formación profesional para abordarla desde la perspectiva de las políticas activas de empleo. Este papel emerge de un nuevo enfoque conceptual y práctico de la formación profesional, de las transformaciones en su institucionalidad, de la redefinición del Estado, de la nueva legislación laboral y de los acuerdos nacionales en materia de productividad y competitividad. En este sentido, **la formación profesional debe ser declarada de interés nacional** como objeto de políticas activas de empleo y como responsabilidad (derechos y deberes) del conjunto de los actores sociales.

4. BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA, Laura. **La Educación Técnica en el Perú; Hacia una responsabilidad compartida entre el Estado, la Sociedad y la Empresa.** Ponencia CADE, 1999.
- AGUDELO MEJÍA, Santiago (1978). **Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina.** Montevideo, Cinterfor.
- CENFOTUR. **Análisis Funcional del Sector Hotelero y Turístico Nacional.** Proyecto Cenfotur – BID. Lima, Mimeo, 2000.
- CINTERFOR (1998). **Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencias laborales.** OIT-CINTERFOR, Uruguay.
- DUCCI, María Angélica (1997). **El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.** En: Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, 1. Guanajuato, México, 1996. Documentos presentados. Montevideo, Cinterfor.
- ERMIDA URIARTE, O. y Rosenbaum, Rímolo, J. (1998). **Formación Profesional en la Negociación Colectiva.** Montevideo, CINTERFOR/OIT.
- FERREIRA, María Carmen. **La Formación Profesional y el MERCOSUR: ¿Qué hacer?** En: Formación Profesional en la Integración Regional. CINTERFOR, Montevideo, 2000.

-
- FORTE-PE Programa. **Evaluación de la situación laboral de los egresados de los IST de la red de centros de excelencia. Visión de conjunto.** Unión Europea-República del Perú. Ministerio de Educación, 1998.
 - GARCIA GRANARA, Fernando. **La Formación Profesional en la Comunidad Andina.** En: Formación Profesional en la Integración Regional. CINTERFOR, Montevideo, 2000, pp. 89 -113.
 - GARMENDIA ARIGÓN, Mario. (2000). **Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT.** CINTERFOR-OIT, Montevideo, pp.17- 25
 - IZUMI WATANABE, M. y Montagner, P. (1997). **Compatibilidade entre Formação Profissional e atual ocupação: A experiencia recente da população ocupada na Região Metropolitana de São Paulo.** XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais de ABEP. São Paulo, Brasil
 - MARTÍN, Carmen. **El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España.** En Capital humano y bienestar económico, Madrid: Papeles de Economía Española 86, 2000.
 - MERTENS, L. (1996). **Competencia Laboral: Sistema, surgimiento y modelos.** CINTERFOR/ OIT.
 - Ministerio de Educación (1997). **Mapa de la Oferta de la Educación Profesional Técnica en el Perú.** Lima, AECI/MINEDU.
 - MTPS, La Dinámica del Desempleo en el Perú: evidencia de datos de panel. **Boletín de Economía Laboral**, Año2, N° 9. julio de 1998.
 - MTPS. Calidad de la Capacitación Técnica y Diferenciales de Ingreso. **Boletín de Economía Laboral**, Año 1, N° 4, abril de 1997.
 - MTPS. **Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú.** Boletín de Economía Laboral, Año 2, N° 8, abril de 1998.
 - MUYSKEN, J.& TER WEEL, B.J. (1998). **Overeducation and crowding out of low-skilled workers.** Maastricht University, Netherlands.
 - OEA (1998). **Seminario Multilateral: Políticas de Fomento Productivo:** Informe final. Santiago de Chile, MTPS de Chile.

-
- OIT/CINTERFOR (1999). **Nuevos roles del Estado y otros actores en la formación: Articulación de lo Público y lo Privado.** Documentos de Referencias, 3. Reunión Consultiva Tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación, Montevideo, Julio de 1999.
 - OIT. (1999). **Recientes Reformas de los Sistemas y Políticas de Formación en los Países Latinoamericanos y Caribeños.** Reunión Consultiva Tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación para una selección de países de América Latina. Montevideo, OIT/CINTERFOR/POLFORM/Oficina Regional para las Américas.
 - OIT. (2000). **La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes.** Ginebra: OIT, pp. 3.
 - PRAVDA, G. (1998). **La Formación Profesional en Alemania y la Situación de Jóvenes en el Mercado Laboral.** Instituto Federal de Educación Vocacional (“Dar Bundesinstitut fur Berufsbildung” - BiBB). Ponencia Inédita.
 - RODRIGUEZ, Javier (1993). **De profesional a taxista.** Lima: ADEC-ATC.
 - SENATI. **Oferta de Formación y Capacitación Profesional,** 1999.
 - TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. **El Control de la Legalidad de los Convenios Colectivos.** Lima, 1997
 - VERDERA, Francisco (1995). **Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima.** Lima: OIT.
 - VERDERA, F. y otros (1998). **Programas de empleo e ingresos en América Latina y el Caribe.** Lima, OIT.

5. LISTA DE CUADROS GRÁFICOS Y FIGURAS

CUADROS

Cuadro N° 1 – Experiencias Internacionales sobre la Legislación de los Contratos de Formación Profesional.

Cuadro N° 2 – Modalidades de Formación Profesional incluidas dentro de la legislación del MTPS

Cuadro N° 3 – Cuadro Comparativo de las Experiencias de Formación y/o Certificación en los Países Desarrollados

Cuadro N° 4 – Cuadro Comparativo de las Experiencias de Formación y/o Certificación en los Países Latinoamericanos

Cuadro N° 5 – Centros de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (1993-1998)

Cuadro N° 6 – Nacional: Educación Secundaria y Superior Tecnológica (1997)

Cuadro N° 7 – Nacional: Educación Secundaria y Superior Tecnológica % (1997)

Cuadro N° 8 – Población Secundaria de Menores por Tipo de Gestión según área y variante (1993-1997)

Cuadro N° 9 – IES Tecnológicas por Gestión según departamentos (1986-1997)

Cuadro N° 10 – CEO por Tipo de Gestión (1986-1997)

- Cuadro N° 11 – CEO por Tipo de Gestión según Departamentos (1986-1997)
- Cuadro N° 12 – Instituciones de Formación Profesional
- Cuadro N° 13 – Principales Programas del SENATI (1999)
- Cuadro N° 14 – Características de los Cursos del SENCICO (1995)
- Cuadro N° 15 – Niveles Ocupacionales de Programas Educativos
- Cuadro N° 16 – Programas de la Dirección de Capacitación de INICTEL (1999)
- Cuadro N° 17 – Actividades del INICTEL (1996-2000)
- Cuadro N° 18 – Docentes y Participantes por Especialidades-CENFOTUR (1999)
- Cuadro N° 19 – Cursos que imparte el CENFORP de Huancayo
- Cuadro N° 20 – Cursos que se imparten en los CENFORPs (1999)
- Cuadro N° 21 – Convenios de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre profesionales (1994-2001)
- Cuadro N° 22 – Número de Matriculados en IFB – ASBANC (2000)
- Cuadro N° 23 – Entidades de Capacitación Registradas en PROJOVEN al año 2000.
- Cuadro N° 24 – Actividades de capacitación de PROFECE (1990-2000)
- Cuadro N° 25 – Actividades de capacitación en PRODAME (1990-2000)
- Cuadro N° 26 – Relación de las Familias y Títulos Profesionales definidas por el MED
- Cuadro N° 27 – Certificaciones otorgadas por SENCICO registradas en el MTPS a trabajadores de construcción civil.
- Cuadro N° 28 – Calificaciones o carreras profesionales - CENFOTUR
- Cuadro N° 29 – Formato para definir estándares de competencia laboral en México.

-
- Cuadro N° 30 – Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel educativo según educación y calificación para el trabajo (1997)
- Cuadro N° 31 – Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel educativo según institución donde se calificó para el trabajo (1997)
- Cuadro N° 32 – Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel educativo según educación no formal
- Cuadro N° 33 – Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel educativo, según rama de actividad (1997)
- Cuadro N° 34 – Clasificación de las Ocupaciones
- Cuadro N° 35 – Grado de Adecuación según nivel educativo
- Cuadro N° 36 – Lima Metropolitana: PEA ocupada por nivel educativo según Nivel educativo y Nivel de Capacitación (1990-1999)
- Cuadro N° 37 – Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel educativo según adecuación ocupacional.
- Cuadro N° 38 – Perú Urbano: PEA ocupada por nivel educativo según Nivel educativo y Nivel de Capacitación.
- Cuadro N° 39 – Perú Urbano: PEA Ocupada por nivel educativo según adecuación laboral (1997)
- Cuadro N° 40 – Perú Urbano: PEA Ocupada según adecuación laboral por sexo y edad (1997)
- Cuadro N° 41 – Perú Urbano: PEA Ocupada hasta Secundaria incompleta por curso de capacitación según adecuación laboral (1997)
- Cuadro N° 42 – 10 Principales ocupaciones desempeñadas.
- Cuadro N° 43 – Perú Urbano: PEA Ocupada con secundaria completa y superior no universitaria incompleta por curso de capacitación según adecuación laboral (1997)
- Cuadro N° 44 – 5 Primeras ocupaciones de las adecuadamente utilizadas.
- Cuadro N° 45 – Perú Urbano: PEA Ocupada con educación superior no universitaria o universitaria incompleta por curso de capacitación según adecuación laboral (1997)

Cuadro N° 46 – Carreras técnicas con mayor nivel de subutilización.

Cuadro N° 47 – Perú Urbano: PEA Ocupada con educación universitaria completa por curso de capacitación según adecuación laboral (1997)

Cuadro N° 48 – Profesionales con mayor nivel de subutilización.

Cuadro N° 49 – Perú Urbano: PEA Ocupada por rama de actividad según adecuación laboral (1997)

Cuadro N° 50 – Perú Urbano: PEA Ocupada por niveles de empleo según grado adecuación ocupacional.

GRÁFICOS

Gráfico N° 1 – Evolución del N° de Participantes en los Programas de Formación y Capacitación Profesional (1991-2000) y Meta 2001.

Gráfico N° 2 – Programas de Capacitación – Convenios Suscritos (1994-2000)

Gráfico N° 3 – IFB – ASBANC – Evolución del Número de Alumnos (1996-2000)

Gráfico N° 4 – Número de Beneficiarios por convocatoria.

Gráfico N° 5 – Evolución de Índice de Precios Máximos en Licitaciones

Gráfico N° 6 – Perú Urbano: Distribución de la PEA Ocupada por sexo según nivel educativo (1997)

Gráfico N° 7 – Perú Urbano: Distribución de la PEA Ocupada por grupos de edad, según nivel educativo (1997)

Gráfico N° 8 – Perú Urbano: Distribución de la PEA Ocupada por niveles educativos e ingreso laboral promedio

FIGURAS

Figura N° 1 – Nueva Estructura del Sistema Educativo

Figura N° 2 – Departamentos donde se experimenta el modelo de Formación Profesional.

Figura N° 3 – Componentes y Actividades - Proyecto BID CENFOTUR

Figura N° 4 – Esquema de Análisis – Proyecto BID CENFOTUR

ANEXOS

ANEXO N°1

NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN LAS QUE SE HA PLANTEADO O RECOGIDO EL TEMA DE LA FORMACION PROFESIONAL (Años 1997, 1998 y 1999)

A continuación se presentan los 43 casos en los que se han encontrado cláusulas referidas a materias de capacitación y formación para el empleo. Como se apreciará, en determinados casos, las cláusulas son recogidas solamente a nivel de pliego y en otros, tanto en este como en el convenio final.

1997

1. Edegel S.A y Talleres Moyopampa S.A / Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad de Lima.

Expediente: 736-97

Domicilio de la empresa: Av. Víctor Andrés Belaunde N° 147. Torre Real N° 4, San Isidro.

Domicilio del sindicato: Av. Tingo María N° 267, Breña.

Pliego

Cláusula 3

Se plantea una asignación por estudios superiores que curse el trabajador.

Cláusula 6

Se plantea otorgar capacitación técnica a todo el personal, en especial a los que laboran en las centrales hidroeléctricas y talleres. La capacitación corresponde otorgarla de acuerdo con los adelantos tecnológicos en el ramo.

Convenio

Vigencia: 1/1/98 al 31/12/99

Se recoge solamente lo peticionado en la cláusula 3 del pliego.

2. Sociedad Minera de Zinc de Cajamarquilla S.A / Sindicato de Empleados de la Sociedad Minera de Zinc de Cajamarquilla.

Expediente: 738-97

Domicilio de la empresa y sindicato: Planta Altura Km. 9.5 Carretera Central desvío a Huachipa, Cajamarquilla, San Juan de Lurigancho.

Correspondencia: Camino Real 456 Piso 15 San Isidro. Teléfono 4942464

Fax: 4942138

Pliego

Cláusula 9.2

Capacitación: La empresa conviene en capacitar a todos sus trabajadores empleados en institutos superiores o universidades en programas de computación e informática, idiomas y en la actualización de sus conocimientos.

Cláusula 9.3.

Becas: La empresa conviene en otorgar 5 becas al año, **para el personal sindicalizado** con fines de participación técnica.

Convenio

Vigencia: 1/1/98 al 31/12/2000

Cláusula 8

“A partir del presente año y en los venideros, nos preocuparemos de intensificar la capacitación de este equipo de trabajadores”.

3. Lan Chile S.A / Sindicato de Trabajadores de Lan Chile

Expediente: 836-97

Domicilio de la empresa y sindicato: Av. José Pardo 805 5to. Piso Miraflores.
Teléfonos 4469616 – 4466995 Fax.4456237

Convenio

Vigencia: 1/1/98 al 31/12/2000

Cláusula 23

La empresa garantiza a los trabajadores que, a lo menos una vez al año participarán de un curso de capacitación que signifique perfeccionar sus funciones habituales. El costo de este curso corresponde que sea asumido por la empresa.

4. Editora Nacional S.A / Sindicato de Periodistas y Empleados de Editora Nacional.

Expediente: 744-97

Domicilio de la empresa: Av. Dos de Mayo 180 Miraflores. Teléfonos 4447088 - 4219828 Fax: 4446861

Domicilio del Sindicato: Jr. Chancay N° 344, Lima

Pliego

Condiciones de Trabajo

La empresa conviene en desarrollar y sufragar los costos de programas de capacitación por los cambios tecnológicos que se introduzcan en las diferentes áreas de la compañía, asimismo conviene en capacitar a los trabajadores cuyas funciones requieren especializaciones técnicas, acorde con su puesto de trabajo.

Convenio

Vigencia: años 1998 y 1999

Cláusula 8

Capacitación y Tecnificación: Recoge lo planteado en el pliego presentado por los trabajadores.

5. American Airlines Inc Sucursal Perú - Sindicato Unico de Trabajadores de American Airlines.

Expediente: 765-97

Domicilio de la empresa: Juan de Arona N° 830 - San Isidro

Domicilio del Sindicato: José del Llano Zapata 331 Oficina 306 - Miraflores

Pliego

Cláusula 8: La empresa otorgará una asignación de S/. 700.00 a cada trabajador que curse estudios superiores en institutos o universidades.

Cláusula 26: La empresa conviene en cubrir los puestos vacantes que se presenten con personal idóneo y previamente capacitado mediante un curso específico de acuerdo a los requerimientos del puesto que vaya a desempeñar, con el fin de proporcionar mejor servicios al pasajero y para mantener la buena imagen de la empresa.

Cláusula 31: La empresa conviene en abonar como horas extraordinarias , las que los trabajadores deban dedicar a la asistencia de cursos que programe la compañía fuera del horario de trabajo. Además deberá abonar S/. 50.00 por traslado.

Convenio

Vigencia: 1/1/98 - 31/12/99

Cláusula 22: Asistencia cursos o “meetings”

La empresa conviene en abonar como horas extraordinarias las que los trabajadores deban dedicar a la asistencia de cursos o “meetings” de carácter obligatorio que programe fuera del horario de trabajo. Adicionalmente se abonarán S/. 20.00 por traslado.

6. Corporación de Productos Alimenticios Nacionales PYC S.A. - Sindicato de Trabajadores de la Corporación de Productos Alimenticios Nacionales PYC S.A.

Domicilio de la Empresa: Av. Nicolás Arriola 2216 - San Luis
Domicilio del Sindicato: Av. Guzmán Blanco N° 240 Oficina 603 - Lima 1

Pliego

Cláusula 14: Capacitación del Personal: La empresa conviene en organizar cursos de capacitación para su personal, orientado a mejorar la capacidad técnica del trabajador para elevar los niveles de producción y productividad.

Convenio

Cláusula 8: Se recoge textualmente lo planteado en el Pliego.

7. Cerámica Lima S.A / Sindicato de Obreros de Cerámica Lima

Expediente:659-97

Domicilio de la Empresa: Urb. Industrial Las Flores Mza.B Zarate - S.J.L
Domicilio del Sindicato: Av. Alfonso Ugarte 1428 Of.901

Pliego

Cláusula 7: Capacitación: B)Efectuar un Programa de capacitación técnica profesional permanente y sin costo alguno, a través de la elaboración de convenios con instituciones educativas para sus trabajadores y sus dependientes.

Convenio

No ha sido recogido

8. Almacenera Continental S.A / Delegados de Trabajadores de Almacenera Continental S.A

Expediente: 808-97

Domicilio de la Empresa:
Domicilio del Sindicato:

Pliego

Cláusula 4: Condiciones de Trabajo: Capacitación y Productividad Laboral: La Empresa con carácter obligatorio, se compromete a ejecutar programas de capacitación y productividad laboral, por modernización de la tecnología

informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros.

Convenio

No se ha recogido

9. Banco de la Nación / Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación.

Expediente: 773-97

Domicilio de la Empresa:

Domicilio del Sindicato:

Pliego

Cláusula 13: Capacitación Laboral: El Banco conviene en contratar los servicios especializados de la Universidad Peruana, para potenciar el desarrollo y vigencia institucional y establecer un sistema permanente de capacitación a los trabajadores, en ambos casos, los costos serán asumidos por el Banco y contará con la participación del Sindicato.

Convenio

No se ha recogido

1998

10. Luz del Sur S.A. / Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines.

Expediente 586-98

Domicilio de la Empresa: Av. Canaval y Moreyra No.380 San Isidro.
Telf.2719000 - 2719090

Domicilio del Sindicato: Av. Nicolás de Piérola No.238 Lima Cercado
Telf.4250185

Pliego

Cláusula segunda, literal f):

Se solicita el incremento en un 20% de los montos vigentes del concepto "asignación por estudios superiores del trabajador"

Cláusula sexta:

"La empresa conviene con el sindicato en implementar y desarrollar en horarios adecuados cursos de capacitación técnica y profesional para todos

y cada uno de sus trabajadores de manera integral y permanente, conforme lo establecido en el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Sector Electricidad”.

Convenio

Vigencia: 1/1/99 al 31/12/99

Cláusula tercera

Se acuerda un incremento del 6% en las pensiones de estudios superiores del trabajador. Este importe equivale a S/.132.28

El Convenio no recoge la cláusula sexta del pliego.

11. Backus y Johnston S.A / Sindicato de Obreros Cerveceros Backus & Johnston

Expediente:611-98

Domicilio de la Empresa: Jr. Chiclayo No.594 Rimac. Telf.4810570 -
4828200

Domicilio del Sindicato: Marconi No.349 San Isidro

Convenio

Vigencia: 16/12/96 al 16/12/99

Cláusula décimo segunda

Se establecen becas por los estudios cursados por el trabajador. El importe de estas becas variará de acuerdo al nivel educativo del trabajador. Los importes establecidos son los siguientes:

Estudios primarios: S/. 560.00

Estudios secundarios: S/. 680.00

Estudios Universitarios : S/ . 1,080.00

Estudios Técnicos: S/ .1,080.00

Las becas se entregarán a través del IPFE (Instituto Peruano de Fomento Educativo), de acuerdo a lo fijado por esta Institución. El monto rige para 1998.

12. Empresa Editora El Comercio S.A - Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Editora El Comercio

Expediente: 634-98

Domicilio de la Empresa: Jr. Miró Quesada N° 300 Lima

Domicilio del Sindicato: Jr. Chota No.774 Of. “A” Lima

Pliego

Cláusula 7

“ Las partes se sujetarán a las disposiciones de los arts.118°, 119° y 120° del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, en caso de modificación se sujetarán a las nuevas disposiciones legales.

La empresa otorgará un curso para micro o pequeña empresa o alguno similar para aquellos trabajadores que cesen, por renuncia o mutuo disenso a partir del 1/1/99”.

Convenio

Vigencia: 1/1/99 al 31/12/2000

Cláusula 6

Se recoge lo peticionado en el pliego, precisándose la correcta cita legal de lo regulado por la vigente norma de la materia (La Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

“Las partes se sujetan a los arts. 84°, 85° y 86° del TUO de la LFE, en caso de modificación observarán las nuevas disposiciones legales.

Asimismo la empresa otorgará un curso para micro o pequeña empresa o alguno similar para aquellos trabajadores que cesen por renuncia o mutuo disenso a partir de Enero de 1999”

13. Consorcio Textil del Pacífico S.A / Sindicato de Trabajadores Textil Cinsa

Expediente: 735-98

Domicilio de la Empresa: Av. Argentina No.2400 Lima

Domicilio del Sindicato: Av. Nicolás de Piérola N!° 530 Of.204 Lima

Pliego

Cláusula 27

“La empresa conviene en otorgar 5 becas anuales para la capacitación de los trabajadores o hijos de los trabajadores en el ámbito Técnico Profesional. Estas becas serán otorgadas para efectuar los estudios en Instituciones Superiores (IPAE, ESAN, Instituciones Técnicas, etc). Las becas serán cubiertas mediante **sorteos** de los trabajadores o hijos inscritos para tal efecto”.

Cláusula 28:

“ Adicionalmente a los días de licencia sindical, la empresa concederá un total de 70 días de licencia sindical remunerada para trámites sindicales relacionados con programas de capacitación, asistencia a cursos, seminarios u eventos organizados por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú”

Convenio

Vigencia: 1/2/99 al 31/12/200

Cláusula 1.13

“Licencia Sindical: 70 días adicionales a los 120 de Licencia Sindical remuneradas, para trámites sindicales relacionados con programas de capacitación, asistencia a cursos, seminarios u otros organizados por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú. La Licencia se hará a solo un dirigente por sección”

No se recoge el sistema de Becas contenido en el pliego.

14. Club Regatas Lima / Sindicato de Empleados del Club Regatas Lima

Expediente: 002-98

Domicilio de la Empresa: Malecón de la Rivera s/n Chorrillos

Domicilio del Sindicato: Jr. Santa Rita 216 Chorrillos

Pliego

Cláusula 14

“ Capacitación y Categorización: El Club conviene en capacitar y categorizar permanentemente a sus trabajadores, empleados, mediante el otorgamiento de cursos técnicos profesionales de mediano y/o corto plazo en instituciones de prestigio, para especialidades vinculadas al ejercicio de sus funciones y de acuerdo al rol de capacitación coordinado con el sindicato. Se comprometen a formar una comisión mixta paritaria, quien tendrá la responsabilidad de autorizar los cursos de capacitación, asumiendo el Club el 100% de su costo”.

Convenio

Vigencia: 30/1/98 al 29/1/99

Cláusula 16

“Capacitación y Categorización del Personal: El Club conviene en capacitar y categorizar a los trabajadores, empleados, de acuerdo a las normas legales vigentes”

15. Cooperativa de Servicios Múltiples “7 de Agosto” LTDA / Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa de Servicios Múltiples “7 de Agosto” LTDA.

Expediente: 015-98

Domicilio de la Empresa: Calle Presa 133 Rimac
Domicilio del Sindicato: Jr. Huancavelica 320 of.702 Lima

Convenio:

Vigencia: Años 97-98 y 98-99

Cláusula 14

“Capacitación de Trabajadores: La Cooperativa conviene en seguir capacitando a sus trabajadores en forma permanente y de acuerdo al D.S 003-97-TR(Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

16. Fabrica de Muebles Ferrini y Schoeler S.A / Sindicato de Trabajadores de la Fabrica de Muebles Ferrini y Schoeler S.A

Expediente: 026-98

Domicilio de la Empresa: Calle Talleres 4897 Urb.Industrial El Naranjal Independencia
Domicilio del Sindicato: Plaza 2 de Mayo No.8 Lima

Pliego

Cláusula 11

“ Capacitación Técnica: La Empresa conviene en dar capacitación técnica por áreas a todos los trabajadores en forma permanente, con la finalidad de mejorar la producción que será beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.

Convenio

Vigencia: 13/1/98 al 12/1/99

Cláusula 11

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene en dar capacitación a todos sus trabajadores durante la vigencia del presente convenio, para mejorar la calidad y niveles de producción. Para esto, la Empresa tendrá la facultad de programar los días y horarios dentro de los cuales se llevara dicha capacitación”

17. Filamentos Industriales S.A / Sindicato de Empresa de los Trabajadores Obreros de Filamentos Industriales S.A

Expediente: 207-98

Domicilio de la Empresa: Calle Hornos 353 Urb. Infantas Industrial Los Olivos
Domicilio del Sindicato: Calle Hornos 353 Urb. Infantas Industrial Los Olivos

Pliego

Cláusula 13

“Capacitación: Seguridad Industrial: La Empresa conviene en capacitar a sus trabajadores obreros en aspectos relacionados con la Seguridad Industrial de acuerdo a un plan que oportunamente se implementara a dichos particulares. Dicha capacitación podrá ser a través de cursos de institutos dicten en la misma empresa o con asistencia de los trabajadores designados en seminarios de formación externa en dicha especialidad a través del SENATI, sin que en ningún caso la asistencia a dichos cursos interfiera con el cabal cumplimiento del horario del trabajo.”

Convenio

Vigencia: 1/5/98 al 30/4/99

Cláusula 17

“La Empresa conviene en continuar brindando capacitación a sus trabajadores obreros en asuntos relacionados con la Seguridad Industrial. Dicha capacitación podrá llevarse a cabo a través de cursos que instructores dicten en el local de la empresa o con asistencia de los trabajadores a seminarios de Formación Externa en dicha especialidad, o a través del SENATI”

18. Electroperú S.A /Sindicato Unico de Trabajadores de Electroperú S.A

Expediente: 374-98

Domicilio de la Empresa: Prolongación Pedro Miota 421 S.J.M
Domicilio del Sindicato: Calle Jose del Llano Zapata 331 of.306 Miraflores

Pliego

Cláusula 10

“Intercambio Tecnológico: La Empresa conviene en enviar a todo el personal, a las empresas líderes y otras, a fin de realizar un “beanchmarking”, visitas técnicas o intercambio tecnológico.

Convenio

Vigencia: 18/11/98 al 17/11/99

Cláusula 5

“La Empresa conviene en enviar al personal técnico y administrativo del Centro de Producción Mantaro, a empresas líderes del sector y otras del país, a fin de realizar visitas técnicas y de intercambio tecnológico, de acuerdo a una programación que se iniciara a mas tardar dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del presente convenio, teniendo como fecha de inicio de este programa la segunda quincena de enero de 1999”.

19. Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club/ Sindicato de Obreros de la Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club

Expediente: 381-98

Domicilio de la Empresa: Av. Golf Los Inkas s/n Monterrico

Domicilio del Sindicato: Jr.llo 340 of.501 Lima

Pliego

Cláusula 11

“Capacitación para el personal estable: La Asociación, conviene dar cumplimiento al punto 6 del Convenio Colectivo del 17/7/96, se establece que este beneficio sea en forma permanente”

Convenio

Vigencia: 21/8/98 al 20/8/99

Cláusula 3

“La Asociación conviene en mantener las condiciones de trabajo que viene otorgando”

20. División Cinsa del Consorcio Textil del Pacifico / Sindicato de Trabajadores

Expediente: 677-98

Domicilio de la Empresa: Av.Argentina 2400 Lima

Domicilio del Sindicato: Av.28 de Julio 1920 La Victoria

Pliego

Cláusula 19

“Capacitación: La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a Institutos Superiores de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales. Asimismo, la Empresa ejecutará

programas de capacitación laboral y productividad en el trabajo, por modernización de la planta industrial o cambios organizados o de producción”.

Convenio

Vigencia: 1/1/99 al 31/12/99

Cláusula 1

“1.2.3 Capacitación Laboral: Las partes acuerdan que ejecutarán programas de capacitación laboral y productividad cuando sean necesarios para modernización de la planta industrial o por cambios en la organización o en la producción.

En tal sentido se acuerda lo siguiente:

- a) La Empresa proporcionará al trabajador capacitación en el trabajo y éste deberá recibirla con el fin de mejorar su producción y productividad.
- b) Las acciones de capacitación servirán para actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en las actividades que realiza. Asimismo, tendrán como finalidad proporcionar información al trabajador sobre nueva tecnología en la actividad que desempeña, de tal forma que éste preparado para cubrir una vacante o algún puesto por crearse.
- c) La Empresa designará a los trabajadores para capacitarse y decidirá si la capacitación será realizada dentro o fuera del centro de labores.
- d) El trabajador asume la obligación de aprobar los cursos de capacitación y perfeccionamiento a los que asista por cuenta de la empresa.

21. Conductores Eléctricos Peruanos S.A / Sindicato de Trabajadores de CEPER

Expediente: 723-98

Domicilio de la Empresa: Panamericana Norte Km.18.200 Los Olivos

Domicilio del Sindicato: Av.Zarumilla 797 San Martín de Porres

Pliego

Cláusula 9

“Asignación Becas por Estudios Superiores: La Empresa conviene en otorgar de manera fija y permanente la cantidad de S/.80.00”

Cláusula 10

“Asignación por Matrícula Estudios Superiores: La empresa conviene en otorgar de manera fija y permanente la cantidad de S/.80.00(No se especifica si es por los hijos o por los propios trabajadores).

Convenio

Vigencia: 4/2/99 al 3/2/2000

Cláusula 4

“Recoge o señalado en las cláusulas 9 y 10 del Pliego”.

22. Fibras Químicas Industriales S.A/ Sindicato de Obreros

Expediente: 032-98

Domicilio de la Empresa: Av.28 de Julio 1824 La Victoria

Domicilio del Sindicato: Av. 28 de Julio 1920 La Victoria

Pliego

Cláusula 19

“Capacitación: La Empresa conviene en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a los Institutos de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales. La Empresa ejecutará programas de capacitación laboral y productividad dentro del trabajo, por modernización de la planta industrial, cambios organizativos o de producción y el trabajador deberá recibirlo a fin de mejorar su producción y productividad”.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el pliego.

23. Textil San Cristobal / Sindicato de Obreros de Textil San Cristobal

Expediente: 041-98

Domicilio de la Empresa: Los Robles 441-447 El Agustino

Domicilio del Sindicato: Jr. Ayacucho 173 Lima

Pliego

Cláusula 20

“La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a los Institutos de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales”

Convenio

Lo peticionado no recogido es recogido en el pliego

24. Instituto Peruano de Energía Nuclear/ Sindicato de Empleados del Instituto Peruano de Energía Nuclear

Expediente: 131-98

Domicilio de la Empresa: Av. Canada 1470

Domicilio del Sindicato: Av. Canada 1470

Pliego

Cláusula 15

“La Empresa conviene en constituir un Programa de Capacitación con reconocimiento oficial en especialidades técnicas destinado al mejoramiento de la calificación de su persona en todas sus modalidades”

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el pliego

25. Coats Cadena S.A / Sindicato Textil de Coats Cadena S.A

Expediente: 241-98

Domicilio de la Empresa: Av. Nicolas de Pierola 2925 El Agustino

Domicilio del Sindicato: Av. Nicolas de Pierola 530 of.204 El Agustino

Pliego

Cláusula 23

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene establecer un cronograma de capacitación técnica a sus trabajadores, tendiente a mejorar la producción y productividad en el marco del avance tecnológico y calidad total que demande la industria textil. Para cuyo efecto las partes propondrán las instituciones y/o profesionales de la materia para la capacitación de los trabajadores seleccionados”.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el convenio

26. Hogar Clínica San Juan de Dios / Sindicato de Obreros del Hogar Clínica San Juan de Dios

Expediente: 332-98

Domicilio de la Empresa: Av. Nicolas Arriola 3250 San Luis

Domicilio del Sindicato: Plaza 2 de Mayo No.8 Lima

Pliego

Cláusula 14

“Capacitación Técnica: La Empresa conviene en facilitar la capacitación técnica a sus trabajadores según las necesidades de cada área”.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio

27. Empresa la Esperanza del Perú S.A / Sindicato de Empleados

Expediente: 649-98

Domicilio de la Empresa: Av. Guardia Civil 333 San Borja

Domicilio del Sindicato: Av. Garcilaso de la Vega 1168 of.402 Lima

Pliego

Cláusula 1.5

“Tecnificación: La Empresa conviene en efectuar programas de capacitación para todo el personal empleado, consistente en seminarios, cursos de especialización y talleres de acuerdo al área en el que se desempeñen. Asimismo, conviene en efectuar convenios con Institutos Superiores formadores de técnicos de enfermería, para el personal auxiliar con mas de 5 años de servicios”.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio

28. Banco Continental / Centro Federado de Empleados del Banco Continental

Expediente: 663-98

Domicilio de la Empresa: Av. Republica de Panamá 3055 San Isidro

Domicilio del Sindicato: Jr. Emilio Althaus 109 4to. Piso Lince

Pliego

Cláusula B: Condiciones de Trabajo

“2.Capacitación Laboral: La Empresa se compromete a ejecutar programas de capacitación laboral y productividad por modernización de la tecnología informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros”.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio

29. Compañía Industrial Textil Credisa Trutex S.A / Sindicato de Trabajadores
Expediente: 526-98

Domicilio de la Empresa: Calle Los Hornos 185 Urb. Vulcano Ate
Domicilio del Sindicato: Av. 28 de Julio 1920 La Victoria

Pliego

Cláusula 20

“Capacitación: La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o al Senati, brindándoles todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales”.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio

30. Almacenera Continental S.A / Delegación Sindical de Almacenera Continental S.A
Expediente: 730-98

Domicilio de la Empresa: Av. Republica de Panamá 3065 local 27 Centro comercial Continental San Isidro.

Domicilio del Sindicato: Emilio Althaus 109 4to. Piso Lince

Pliego

Cláusula B: Condiciones de Trabajo

“Capacitación Laboral: La Empresa se compromete a ejecutar programas de capacitación laboral y productividad por modernización de la tecnología informática y/o comunicaciones, cambios organizativos o de producción u otros.

Convenio

Lo peticionado no es recogido en el Convenio

31. Textil San Cristobal / Sindicato de Obreros de Textil San Cristobal

Expediente: 041-98

Domicilio de la Empresa: Los Robles 441-447 El Agustino
Domicilio del Sindicato: Jr. Ayacucho 173 Lima

Pliego

Cláusula 20: La Empresa conviene con los representantes de los trabajadores, en capacitar a sus trabajadores, enviándolos a los Institutos Superiores de Enseñanza o Senati, brindándole todas las facilidades con goce de todos sus derechos y beneficios sociales.

Convenio

No ha sido recogido

32. Senati / Sindicato de Personal Técnico Docente Profesional del Senati

Expediente: 185-98

Domicilio de la Empresa:

Domicilio del Sindicato:

Pliego

Cláusula 11: Senati y el Sindicato convienen que los programas de capacitación y perfeccionamiento, promovidos por la Institución, se desarrollarán dentro de las horas normales de trabajo.

Senati conviene en cubrir los costos de los cursos de capacitación para el personal técnico docente profesional que solicite y que realicen fuera de la institución, el participante contará con las facilidades del caso.

Convenio

No se han recogido

33. Tecsur S.A / Trabajadores de Tecsur S.A(no existe Sindicato)

Expediente: 709-98

Domicilio de la Empresa: Pasaje Calango 1588 S.J.M

Domicilio de los Trabajadores: Pasaje Calango 1588 S.J.M

Convenio

Vigencia : 1/1/99 al 31/12/99

Cláusula 2: Incremento de las Asignaciones

Asignación por Estudios Superiores del Trabajador: de S/.124.20 a S/.128.55

34. Empresa Minera Cobriza S.A / Trabajadores Empleados de Cobriza S.A

Expediente: 697-98

Domicilio de la Empresa: Víctor Andrés Belaunde 395 San Isidro

Domicilio de los Trabajadores: Víctor Andrés Belaunde 395 San Isidro

- Empresa presenta propuesta económica integral
- Empleados dan a conocer sus apreciaciones a la propuesta
- Luego empresa hace conocer propuesta integral y definitiva para la suscripción del Acuerdo Final.

Convenio

Cláusula 43: Capítulo vi: Entrenamiento y Educación: Programas de Entrenamiento: La Empresa continuará promoviendo la capacitación y el desarrollo de sus empleados mediante cursos y programas sobre aspectos técnicos, de gestión empresarial y humanísticos, de acuerdo a las actuales requerimientos de competitividad de la Empresa.

Cláusula 44: La Empresa otorgará a sus empleados sólo una beca para la instrucción superior de sus hijos, la misma que se otorgará en función a la contribución del empleado en la mejora de la seguridad, productividad y costos y según el rendimiento del alumno.

Vigencia: 1/1/98 al 31/1/2003

1999

35. Luz del Sur / Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines.

Expediente: 586-99

Domicilio de la Empresa: Av. Canaval y Moreyra No.380 San Isidro.

Telf.2719000 – 2719090

Domicilio del Sindicato: Av. Nicolás de Piérola No.238 Lima Cercado

Telf.4250185

Pliego

Cláusula cuarta

Se señala un incremento en la asignación por estudios superiores del trabajador ascendente a S/.175.00

Cláusula décima

Apoyo a la Capacitación

“ La Empresa se compromete a dar facilidades a sus trabajadores y dirigentes sindicales, para asistir a cursos, seminarios y conferencias de carácter técnico, laboral y sindical, comprometiéndose a cubrir los gastos del traslado aéreo y/o terrestre que se requieran. Asimismo se compromete a brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento y del traslado y retorno del mismo.”

Convenio

Vigencia: 1/1/2000 al 31/12/2000

Cláusula cuarta, literal c),

Se acuerda el incremento de la asignación por estudios superiores del trabajador equivalente a S/.140.23

El Convenio no recoge la cláusula décima del pliego.

36. Edelnor S.A / Sindicato de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines

Expediente: 587-99

Domicilio de la Empresa: Jr. Cesar López Rojas No.201 Urb. Maranga San Miguel - Telf. 561200

Domicilio del Sindicato: Av. Nicolás de Piérola No.238 Lima.

Teléfono 4250185

Pliego

Cláusula cuarta literal i)

Se plantea un incremento en la asignación por estudios superiores de los trabajadores equivalente a S/.175.00

Cláusula décima

Bajo el encabezado "Apoyo a la Capacitación", se plantea que corresponde a la empresa: "Dar facilidades a sus trabajadores y dirigentes sindicales, para asistir a cursos, seminarios y conferencias de carácter técnico, laboral y sindical, comprometiéndose a cubrir los gastos del traslado aéreo y/o terrestre que se requieran. Asimismo, se compromete a brindar los permisos correspondientes con goce de haber por el tiempo de duración del evento y del traslado y retorno del mismo.

Convenio

Vigencia: 1/1/2000 al 31/12/2001

Cláusula sexta

Se recoge la pretensión de incremento, pero señalando un importe menor:
S/.164.00

El Convenio no recoge la cláusula décima del pliego.

37. Pontificia Universidad Católica del Perú / Sindicato Único de Empleados y Obreros de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Expediente: 286-99

Domicilio de la Universidad: Av. Universitaria cuadra 18 s/n San Miguel

Domicilio del Sindicato: Jr. Azángaro No.1075 oficina 534 Lima

Pliego

Cláusula décima:

“Que se eleven los fondos de bienestar social y de becas:

a Fondo de Bienestar Social a S/.30,000.00

b Fondo de Becas a S/. 10,000.00”

Convenio

Vigencia: 1/7/99 al 30/6/2000

Cláusula novena:

“La Universidad otorgará:

a Fondo de Bienestar Social : S/.23,500.00

b Fondo de Becas: S/.4,650.00

Las condiciones de funcionamiento del fondo de becas no son establecidas en este convenio ni en los correspondientes a años anteriores

38. Club de Regatas de Lima / Sindicato de Trabajadores del Club de Regatas de Lima.

Expediente: 003-99

Domicilio de la Empresa: Malecón de la Rivera s/n Chorrillos

Domicilio del Sindicato: Jirón Santa Rita N° 216 - Chorrillos

Pliego

Cláusula 18

“El club conviene en capacitar y categorizar permanentemente a sus trabajadores empleados, mediante el otorgamiento de cursos técnico-profesionales de mediano y/o corto plazo, en instituciones de prestigio para especialidades vinculadas al ejercicio de sus funciones y de acuerdo a un rol de capacitación coordinado con el sindicato de empleados.

Para estos efectos las partes se comprometen a formar una comisión mixta paritaria, quien tendrá la responsabilidad de evaluar y autorizar los cursos

de capacitación u otros afines solicitados, asumiendo el club, el 100% de su costo.”

Convenio

Vigencia: 30/1/99 al 29/1/2000

Cláusula 21

El club conviene en capacitar y categorizar a los trabajadores empleados de acuerdo a las normas legales vigentes.

39. Universidad Ricardo Palma / Sindicato de Obreros de la Universidad Ricardo Palma

Expediente: 293-99

Domicilio de la empresa: Av. Benavides cuadra 54 – Surco

Domicilio del sindicato: Av. Guzmán Blanco N° 227 Of. 304 - Lima

Pliego

Cláusula 13

La Universidad conviene en hacer extensiva la beca de estudios al ciclo de verano a todos los trabajadores y/o hijos de los afiliados al sindicato, que se encuentren con beca de estudios en la universidad.

Convenio

Cláusula 4

Los trabajadores afiliados o sus hijos pagarán el 75% del costo total del ciclo de verano, en tanto cursen el mismo.

Cláusula 5

Los trabajadores afiliados al Sindicato de Obreros o sus hijos, pagarán el 75% del costo total del curso de Titulación Extraordinaria, en tanto cursen el mismo.

40. Ticino del Perú S.A / Sindicato de Trabajadores de Ticino del Perú

Expediente: 331-99

Domicilio de la empresa: Pasaje Ticino 160 Santa Anita

Domicilio del Sindicato: Plaza Dos de Mayo No. 8 Lima

Convenio

Vigencia: 22/8/99 al 21/8/2000

Cláusula 26: La empresa mantendrá una política permanente de capacitación al personal con objeto de incrementar la productividad en el centro de

trabajo, a través de cursos o charlas que podrán ser dictados dentro o fuera de la Empresa.

41. Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club / Sindicato de Obreros

Expediente: 374-99

Domicilio de la empresa : Av. El Golf los Inkas s/n Monterrico - Surco

Domicilio del Sindicato: Jr. Ilo 340 Of.501 Lima

Pliego

Cláusula 10

Capacitación para el personal estable en forma permanente.

Convenio

Vigencia: 21/8/99 al 20/8/2000)

Cláusula 5: Las partes convienen en impulsar cordialmente programas de educación y capacitación técnico-profesional de todos los trabajadores de acuerdo a su área y especialidad en el trabajo, para estos efectos se formará una comisión mixta que elaborará un programa de educación anual.

42. Universidad de Lima – Sindicato Unico de Trabajadores no docentes.

Expediente: 290-99

Domicilio de la empresa: Av. Javier Prado Este s/n Monterrico – Santiago de Surco.

Domicilio del Sindicato: Casilla CAL 5252

Convenio

Vigencia: 1/7/99 al 30/6/2000

La universidad conviene en otorgar becas externas a su personal no docente.

43. Asociación Continental / Comité Sindical Trabajadores Obreros de la Asociación Continental

Expediente: 603-99

Domicilio de la Empresa:

Domicilio del Sindicato:

Pliego

Cláusula 11: La Asociación conviene otorgar a los trabajadores obreros capacitación técnica (electricidad, gasfitería, floricultura, construcción civil), para el mejor desempeño en el campo de trabajo.

Convenio

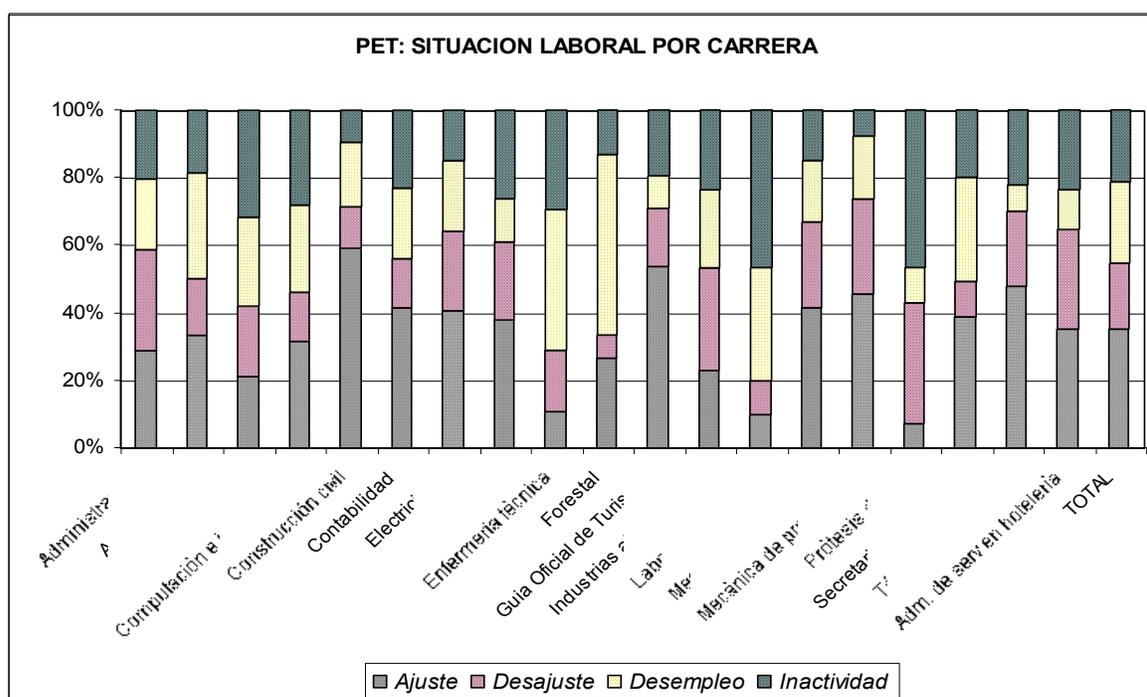
No se ha recogido

ANEXO N°2

Evaluación del Ajuste Laboral en Centros de Excelencia

PET: SITUACION ACTUAL DE EGRESADOS Y NIVEL DE AJUSTE POR CARRERA
 (porcentaje)

CARRERA TECNICA	POBLACION OCUPADA		POBLACION DESOCUPADA	POBLACION INACTIVA	TOTAL
	AJUSTE	DESAJUSTE			
Administración	28.8	30.1	20.5	20.5	100.0
Agropecuaria	33.6	16.8	31.2	18.4	100.0
Análisis químico	21.1	21.1	26.3	31.6	100.0
Computación e informática	31.9	14.4	25.5	28.2	100.0
Construcción civil	59.5	11.9	19.0	9.5	100.0
Contabilidad	41.6	14.7	20.8	22.9	100.0
Electricidad	40.9	23.5	20.8	14.8	100.0
Electrónica	38.0	23.1	12.4	26.4	100.0
Enfermería técnica	10.9	18.3	41.3	29.6	100.1
Forestal	26.7	6.7	53.3	13.3	100.0
Guía Oficial de Turismo	53.8	17.3	9.6	19.2	100.0
Industrias alimentarias	23.3	30.0	23.3	23.3	100.0
Laboratorio clínico	10.0	10.0	33.3	46.7	100.0
Mecánica automotriz	41.7	25.2	18.3	14.8	100.0
Mecánica de producción	45.8	28.1	18.3	7.8	100.0
Prótesis dental	7.1	35.7	10.7	46.4	100.0
Secretariado ejecutivo	38.8	10.7	30.4	20.1	100.0
Técnico en farmacia	48.1	22.2	7.4	22.2	100.0
Adm. de serv en hotelería	35.3	29.4	11.8	23.5	100.0
TOTAL	35.5	19.2	23.9	21.4	100.0



ANEXO N° 3
INSTITUCIONES SECTORIALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENTIDADES VINCULADAS AL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Organismo Público	Ministerio de Justicia	Ministerio de Pesquería	Ministerio de Relaciones Exteriores	Ministerio de Educación	Ministerio de Economía y Finanzas
Instituciones de Formación Profesional, Servicios afines y Destinatarios	1)Escuela Nacional de Conciliación Brinda capacitación y formación en el área de conciliación extrajudicial a la población en general. 2)Escuela de Capacitación Registral Brinda capacitación y formación al personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos(SUNARP), y al de sus órganos desconcentrados. 3)Escuela Nacional de Archiveros Brinda capacitación y	1)Centro de Entrenamiento Pesquero de Paita Brinda capacitación y entrenamiento a los pescadores de todo el territorio nacional.	1)Academia Diplomática Brinda capacitación a peruanos no mayores de 28 años, que tengan grado de Bachiller y/o Título Profesional de cualesquiera de las carreras reconocidas por el Sistema Universitario Nacional.	Las Instituciones de Formación Profesional, se agrupan en: a)Institutos Superiores Tecnológicos Según datos del Censo Escolar de 1998, existen 626. b)Institutos Superiores Pedagógicos Según datos del Censo Escolar de 1998, existen 310. c)Centros de Educación Ocupacional Según datos del Censo Escolar de 1998, existen 1,992.	Cuenta con servicios relacionados con la Formación Profesional: 1)Personal especializado de la Dirección del Presupuesto Público Imparte cursos a nivel nacional, sobre temas relacionados con la Ley del Presupuesto Público, Directivas y Normas Conexas, dirigidos al personal de las áreas de presupuesto. 2)Proyecto encargado de implementar el Sistema Integrado de Administración

	<p>formación al personal de archivos de las diferentes instituciones públicas y privadas. 4)Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios Tiene como misión seleccionar, formar, capacitar, perfeccionar y especializar al personal del INPE (Instituto Nacional Penitenciario).</p>				<p>Financiera SIAF Capacita al personal involucrado en poner en marcha dicho sistema. 3)Adicionalmente existen Instituciones del sector Economía, como: a)Contaduría Pública de la Nación Desarrolla cursos de capacitación dirigidos a trabajadores de las áreas de Contabilidad, Presupuesto y Tesorería del Sector Público y Privado. b)Banco Central de Reserva. c)Superintendencia de Banca y Seguros. 4)SUNAT (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria) Cuenta con el Instituto de Administración Tributaria Brinda</p>
--	--	--	--	--	--

					capacitación y formación al personal de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. 5)SUNAD (Superintendencia Nacional de Aduanas) Cuenta con la Escuela Nacional de Aduanas Brinda capacitación y formación al personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas.
--	--	--	--	--	--

Organismo Público	Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales	Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción	Ministerio de Defensa	Ministerio de Salud	Ministerio de Trabajo y Promoción Social
<p>Instituciones de Formación Profesional, Servicios afines y Destinatarios</p>	<p>1)CENFOTUR (Centro de Formación en Turismo) Brinda capacitación y formación en el área de Turismo y Hotelería. Dirigida a la población en general. 2)Proyecto Bonopyme Califica Instituciones de Formación Técnica u Ocupacionales(IFT) y selecciona a jóvenes de especialidades afines del sector, con la finalidad de que realicen una práctica laboral y un curso de gestión empresarial, brindado por una institución especializada.</p>	<p>1)INICTEL(Instituto Nacional de Telecomunicaciones) Dirigida a jóvenes entre 16 y 25 años del nivel socioeconómico B y C; a profesionales y estudiantes de Ingeniería; a trabajadores de Empresas de Telecomunicaciones, Radios y Canales de Televisión; y a Empresas del sector público, que deseen capacitar a su personal. 2)OSIPTEL(Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones) Brinda el Curso de Extensión Universitaria en</p>	<p>No remitió la información solicitada.</p>	<p>1)Escuela Nacional de Salud Pública Ejecuta acciones de Formación Superior y Capacitación de funcionarios y servidores del Sistema Nacional de Salud.</p>	<p>1)Projoven Es el Programa de Capacitación Laboral Juvenil, cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral de jóvenes entre los 16 y 25 años de edad, brindándoles capacitación y experiencia laboral. 2)CENFORPS(Centros de Formación Profesional) Brindan capacitación y formación, a los jóvenes de escasos recursos económicos, en talleres que se han implementado para tal objetivo. 3)Adicionalmente, cuenta con 2 registros de modalidades formativas,</p>

		<p>Telecomunicaciones, mediante el cual se capacita y forma en el campo de las telecomunicaciones a los estudiantes universitarios de las carreras de Economía, Derecho e Ingeniería de las Universidades del país, que al 31 de diciembre de cada año, hayan culminado el penúltimo año de estudios, o el octavo ciclo de su carrera y a egresados de las mismas facultades.</p> <p>3) SENCICO (Servicio Nacional de Capacitación a la Industria de la Construcción)</p> <p>Brinda capacitación y formación en el área de la construcción civil, a jóvenes egresados de secundaria, profesionales y trabajadores</p>			<p>reguladas por la Ley de Formación y Promoción Laboral:</p> <p>a) Registro de Convenios de Formación Laboral Juvenil.</p> <p>b) Registro de Convenios de Prácticas Pre-Profesionales.</p>
--	--	---	--	--	---

		<p>operativos de la actividad.</p> <p>4)INADUR(Instituto Nacional de Desarrollo Urbano) Apoya a los municipios en la identificación, preparación e implementación de sus planes, programas y proyectos específicos de desarrollo local, capacitando al personal responsable de estas funciones, evaluando y difundiendo sus logros y asesorándolos en la financiación de sus metas.</p>			
--	--	---	--	--	--

Organismo Público	Ministerio de Agricultura	Ministerio de Energía y Minas	Ministerio de la Presidencia	Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Humano	Ministerio del Interior
Instituciones de Formación Profesional, Servicios afines y Destinatarios	No cuenta con Instituciones de Formación Profesional a su cargo.	1) Proyecto de Ahorro en Energía Brinda capacitación, mediante el desarrollo de los siguientes cursos. Eficiencia Energetica Dirigido a los jefes de mantenimiento de las empresas y a los tecnicos electricistas. Promoción de Energía Renovable Dirigido a docentes de Institutos Tecnológicos.	No cuenta con Instituciones de Formación Profesional a su cargo.	No cuenta con Instituciones de Formación Profesional a su cargo.	1) Instituto Superior Tecnológico Público "Oscar Arteta Terzi": Imparte Formación Profesional, en las carreras de Computación e Informática, Electrónica, Contabilidad y Mecánica Automotriz. Dirigido a la población escolar y empresarial. 2) Escuela de Oficiales P.N.P Brinda capacitación a las personas que están interesadas en ser oficiales de la P.N.P 3) Escuela Tecnico Superior P.N.P: Brinda capacitación tecnica al Personal Subalterno de la P.N.P

					<p>4)Escuela Tecnico Superior Femenina P.N.P: Brinda capacitación tecnica al Personal Subalterno de la Policía Femenina.</p> <p>5)Escuela de Enfermería y Laboratorio Clínico P.N.P Brinda capacitación en el área de Enfermería y Laboratorio Clínico a la población en general.</p>
--	--	--	--	--	---