

Realmente es más costoso contratar aprendices?

OIT/Cinterfor

7/1/2014

El aprendizaje y la transición educación-trabajo.

La falta de correspondencia entre oferta y demanda laboral se acusa en toda la región. En encuestas globales y regionales¹ se indica como, por ejemplo, en Brasil el 68% de los empleadores declaran problemas para encontrar trabajadores calificados para

relanzamiento de un bien conocido esquema, el aprendizaje; visto ahora como una eficiente modalidad de vinculación entre educación y trabajo.

La formación práctica y en consonancia con la

En la región, hay cada vez más evidencias de que una formación práctica y con alta participación de las empresas, es una buena opción para mejorar la pertinencia y hacer atractiva la formación para los jóvenes.

cubrir sus vacantes.

Sin embargo cada vez más se están presentando evidencias del uso de modalidades de aprendizaje como herramienta fundamental para mejorar la pertinencia y eficacia de la formación.

Ante esto, una alternativa esperanzadora se está abriendo camino con el

empresa, es fuente de desarrollo de competencias fundamentales y de alta valoración. Entender las comunicaciones y descifrar los códigos de los ambientes organizacionales, trabajar en equipo, resolver problemas, orientarse a la calidad, a la seguridad en el trabajo y al medio

Nuevas alianzas por el aprendizaje



Es más costoso formar aprendices? ¿Puede un aumento en el pago al aprendiz, disuadir a los empleadores de utilizar esta herramienta de desarrollo de sus recursos humanos? Cada vez más las evidencias apuntan a favorecer mecanismos de capacitación y desarrollo de habilidades en los que se involucran las empresas ofreciendo lugares de aprendizaje pero reclutando de este modo trabajadores con calificaciones pertinentes y con más proyección de carrera.

Iniciativas como las de empresas globales en EEUU, México o en Brasil, o la asiduidad de los industriales peruanos con los aprendices de SENATI, muestran como se está revisitando una modalidad que conoce sus raíces hace siglos pero que muestra como la práctica y la formación en el mundo real, son una excelente combinación para garantizar la respuesta a las cambiantes demandas.

Los principios de un aprendizaje de calidad que ha divulgado OIT constituyen una guía útil para la extensión de esta modalidad en nuestra región.

¹ Encuesta Manpower, 2013.

ambiente; son entre otras competencias genéricas cada

vez más valoradas.

Formar aprendices: una apuesta de beneficio costo positivo.

El retorno hacia el aprendizaje

La última semana de junio, la FIESC² organizó un foro con patrocinio entre otros del SENAI, en Florianópolis, Brasil. Lo primero que llama la atención es que tuviese lugar en medio de la copa mundial de futbol y en Brasil! Pero pronto durante el evento se notó que además de su gusto por el futbol, los brasileños están adquiriendo una conciencia enorme y clara sobre la importancia de que sus talentos humanos se desempeñen con clase mundial, no solamente en una cancha de futbol.

En efecto la FIESC lidera una iniciativa titulada “Movimiento por la educación” que se centra en hacer evidente la profunda relación entre educación y competitividad de la industria. La CNI en Brasil, hace varios años viene mostrando indicadores sobre la necesidad de mejorar la calidad y pertinencia de la educación, apoyada en las estadísticas locales y en los resultados de los jóvenes en las pruebas de comparación internacional³.

Pero además, los programas de capacitación del SENAI han desplegado nuevas estrategias para que las brechas de competencias típicamente originadas en los ambientes de la educación inicial, puedan ser remediadas con planteamientos como el aprendizaje por

proyectos en el aula o la incorporación en ambientes laborales reales facilitados por empresas.

La fábrica de automóviles alemana BMW está realizando alianzas con SENAI para formar aprendices que trabajen en la montadora de autos que se instalará este año en el Estado de Santa Catarina. Otras empresas han forjado arreglos parecidos con los Colegios Comunitarios en Carolina del Norte, EEUU y también con escuelas técnicas en México.

Una alianza europea por el aprendizaje se ha hecho espacio en Europa recalando principios de aprendizaje de calidad entre los que figura el acercamiento entre empleadores y proveedores de formación en espacios locales o cadenas productivas.

Si bien en la mayor parte de los países de la región se cuenta con legislación sobre el aprendizaje, muchas veces las cuotas establecidas por ley no reflejan la necesidad real de contar con aprendices y su repartición exactamente proporcional no llega a mostrar la complejidad de la demanda que requiere soluciones muchas veces a la medida, para que los arreglos de aprendizaje prosperen.

En la región no se dispone de información clara sobre cómo se desarrolla esta modalidad y más aún, que beneficios conlleva para empleadores y aprendices. Los

cálculos sobre la formación suelen traer aparejados análisis centrados más en el costo que en el beneficio, como bien lo remarca un reciente análisis de la formación para el trabajo en Colombia.⁴⁻

No obstante valdría la pena profundizar porque empresas de clase mundial se comprometen con esquemas de aprendizaje para facilitar el desarrollo de sus filiales o porque los industriales peruanos participan en la formación de más de 27 mil aprendices al año.

Un análisis costo beneficio, como el ROI⁵ aclararía más el escenario. Las cifras de Alemania muestran

Aprendizaje en Alemania.

Costos totales: 15.288 €

Beneficios totales: 11.692 €

Beneficio neto: 3.596 €

Fuente: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_08.pdf

beneficios netos en el aprendizaje. El aprendizaje es un medio fundamental para el desarrollo de las capacidades productivas de los trabajadores y su inserción efectiva en el ambiente organizacional.

En esta alianza escuela-empresa, el análisis beneficio costo, será siempre positivo.

² Federación de Industrias del Estado de Santa Catarina.

<http://www.fiescnet.com.br/>

³ CNI. Mapa estratégico de la industria.

⁴ economia.uniandes.edu.co/publicaciones/dcede2012-35.pdf

⁵ Por las iniciales de Return Of Investment.