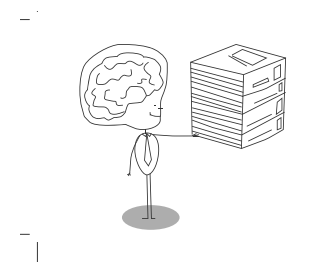


# Learning for Jobs<sup>1</sup>

## UN PROGRAMA DE LA OCDE EN CLAVE DE POLÍTICAS EDUCATIVAS

POR SIMON FIELD  
Coordinador de proyecto en la OCDE



FUNDACIÓN RAMÓN ARECES, 6 DE ABRIL DE 2011

### Introducción

La presente exposición tiene un triple objetivo:

- Describir parte del panorama general de por qué es importante la educación y la formación profesional.
- Describir algunos de los retos principales de las políticas a los que se enfrentan los distintos países.
- Establecer nuestras principales recomendaciones propuestas para manejar esos retos.

### El panorama general: por qué es importante la educación y la formación profesional

Empezaré ofreciendo tres razones de la importancia de la educación y la formación profesional.

La mina de cobre de Escondido, en el desierto de Atacama en Chile, es tan grande que puede verse desde el espacio exterior. Y mucha de la riqueza que ha estado alimentando el desarrollo

<sup>1</sup> El documento se ha traducido en español como *Preparándose para trabajar*. Disponible en: [http://www.fundaciobcnfp.cat/data/files/contentsPdf/603\\_\\_preparandose-para-trabajar.pdf](http://www.fundaciobcnfp.cat/data/files/contentsPdf/603__preparandose-para-trabajar.pdf)

**Para nuestro estudio sobre la formación profesional hemos visitado 16 países en todo el mundo. Hemos visto algunos programas muy impresionantes, pero también muchos retos**

económico en Chile en las últimas décadas se extrae de esta mina y de otras similares.

Pero el cobre se agotará. Al ritmo de extracción actual, la mina dejará de tener cobre en 2030.

Así que ahí tenemos un recordatorio visible de que en el futuro los recursos físicos van a ser menos importantes y los recursos humanos más importantes. Esto incluye aquellas habilidades desarrolladas en programas profesionales. De modo que esos programas son importantes para la riqueza de las naciones. Y en Chile son sabios: no es casual que Chile esté gravando un impuesto especial sobre las empresas mineras para pagar el trabajo a favor del desarrollo de los recursos humanos, ya que saben que eso es de lo que van a depender en el futuro, más que de los recursos naturales. De hecho, ese fondo es el que pagará nuestro trabajo de la OCDE en Chile. Así que nuestro libro sobre *Learning for Jobs* en parte salió de ese enorme agujero en la tierra.

Ahora, una cosa que ha disfrazado el declive relativo a largo plazo en la importancia de los recursos naturales ha sido un breve auge de las materias primas. Y tras ese auge hay algo más que está componiendo el panorama general, y es la aparición de la China moderna como una superpotencia económica, con

una enorme sed de recursos naturales.

Y en China vemos un crecimiento en infraestructuras educativas y participación educativa igual de sorprendente que el crecimiento económico. Ahora es cuando la primera educación secundaria es realmente universal, cuando tres de cada cuatro alumnos acceden a la educación secundaria superior, que es más que en varios de los países de la OCDE.

Así que echemos un vistazo al sistema educativo profesional de China: ahora produce alrededor de 8 millones de graduados formados en el sistema profesional que cada año alcanzan el nivel de secundaria superior, frente a mi estimación aproximada de alrededor de 4 millones en todos los demás países de la OCDE. Los volúmenes de población son comparables, pero algunos países grandes de la OCDE, como Estados Unidos o Japón, tienen poco camino recorrido en los programas de educación secundaria superior dedicada a la formación profesional: de ahí que China tenga más graduados profesionales.

Por supuesto, el punto clave es la calidad, y seguramente es muy variable en China, aunque en el mejor de los casos la calidad es alta. Pero, solo a modo de ejemplo, alrededor de un tercio de los programas de formación profesional en la educación secundaria superior en China implica habilidades académicas generales, lo cual es un poco más que en muchos programas comparables en otro lugar. Así que una empresa multinacional que esté decidiendo dónde ubicar sus actividades y esté buscando utilizar habilidades profesionales de nivel medio, podría elegir China para aprovechar a esos graduados chinos, así como unos salarios más bajos y un enorme mercado de rápido crecimiento a la vuelta de la esquina; China es ahora el mayor mercado automovilístico del mundo. Mi conclusión es

Simon Field

que muchos países más ricos, incluida España, se enfrentan a un reto realmente grande para seguir siendo competitivos: tendremos que aumentar nuestra apuesta en la forma en que desarrollamos las habilidades de nuestros jóvenes. Así que esa es una segunda razón para tomarnos este tema en serio.

En tercer lugar, existe una crisis económica. Muchos jóvenes están ahora en paro. Por supuesto esto es un gran reto en España. Es más, las nuevas evidencias de la OCDE muestran que los jóvenes que se encuentran en ese desafortunado rango de edad se enfrentan a daños a largo plazo en el porvenir de sus carreras profesionales, a veces entre 10 y 15 años en el futuro. Una cosa efectiva que puede hacer la educación y la formación profesional inicial es ayudar al menos a algunos de esos jóvenes a cambiar de una situación de desempleo o de un empleo precario a trabajos sostenibles.

**Nuestra revisión, los retos con los que nos topamos**

Para nuestro estudio sobre la formación profesional hemos visitado 16 países en todo el mundo. Hemos visto algunos programas muy impresionantes, pero también muchos retos: y, para ilustrarlos, me propongo estudiar un caso concreto.



Es una historia ficticia sobre una joven a la que llamaremos María. María vive en un país que es una mezcla de los 16 países que hemos visitado a lo largo de nuestro trabajo.

Es una mujer joven que ha terminado la educación obligatoria. Es brillante, práctica y está un poco cansada con su educación, que es más bien teórica. Siempre ha tenido interés por la fotografía, y elige un programa de educación profesional centrado en los medios de comunicación que da gran énfasis a este tema. Empieza el programa, pero está un poco preocupada al descubrir que su profesor de fotografía, aunque es un hombre agra-



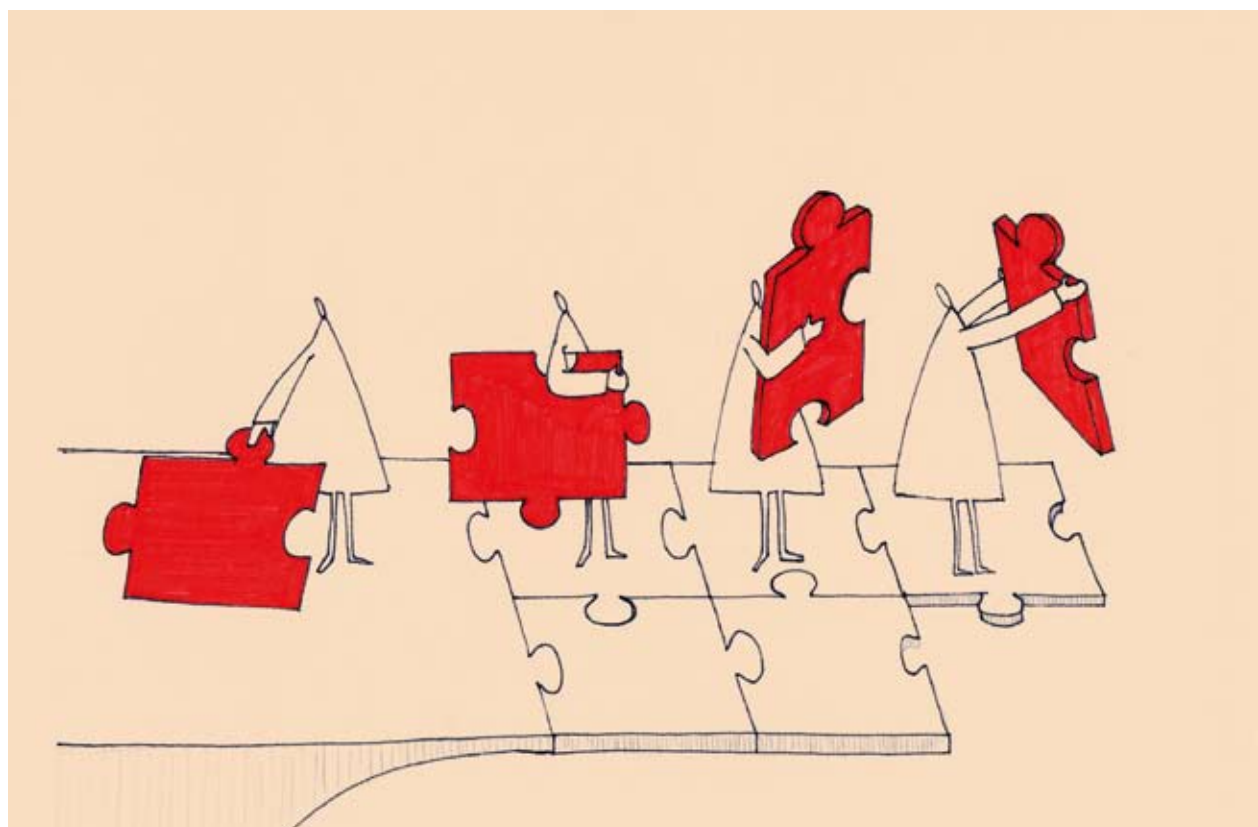
## María termina su aprendizaje con una titulación en montaje de estufas justo cuando comienza la crisis económica. La empresa de estufas cierra

dable, está mucho más inmerso en los químicos y en la luz roja del cuarto de revelado. Ve la fotografía digital como una innovación irritante e innecesaria, y a pesar de que la escuela dispone de algún material digital, éste es inadecuado y anticuado. Las cosas empeoran cuando un amigo de la familia le dice a María que su curso es muy conocido por ser uno en el que los graduados nunca consiguen trabajo en ese campo, y siempre terminan haciendo algo totalmente diferente.

Así que María deja el curso. La próxima vez está decidida a hacer algo con un claro objetivo laboral en mente. Así que se pone a buscar y consigue una plaza de aprendizaje en una empresa que fabrica estufas metálicas. Un día a la semana, como parte de su aprendizaje, asiste a una escuela profesional donde aprende tecnología para la fabricación de estufas, además de otros cursos más generales. Disfruta con el trabajo, y en la fábrica de estufas están contentos con ella, y a pesar de que su supervisor es poco claro con respecto a lo que esperan de ella, o al explicarle cómo se hacen las cosas, ella va aprendiendo gradualmente las habilidades más relevantes. Pero su madre, que es maestra de educación primaria, está preocupada con que a la edad de 17 años, María no esté aprendiendo suficientes matemáticas ni se espere que lea libros o es-

cribas cosas. Así que va a ver al director de la escuela profesional. Este le asegura a la madre de María que no hay ningún problema. “Confíe en mí”, le dice. “Algunos jóvenes son más teóricos y otros más prácticos, gente más activa. María es una de ellas. María casi nunca pide más matemáticas, ¿verdad?”. La madre de María reconoce que es cierto. “Además”, afirma el director, “la empresa de estufas estará encantada de contratar a María, me lo han dicho ellos mismos. Así que María está bien”.

María termina su aprendizaje con una titulación en montaje de estufas justo cuando comienza la crisis económica. La empresa de estufas cierra. El primer paso de María es solicitar un trabajo en una planta de laminación de acero, pero le explican que las habilidades de fabricación de estufas no son realmente relevantes para ellos. Después de unos meses



más bien desesperanzadores buscando trabajo, decide dejar que pase la recesión y se pone a estudiar a jornada completa; se inscribe en un curso de dos años en gestión en una escuela de enseñanza superior. Desgraciadamente, suspende el examen de acceso, que incluye matemáticas y una prueba escrita.

Esto es solo una historia, pero los problemas a los que se enfrenta María no son ajenos a muchos países, y tampoco a España. ¿Dónde están los errores?

Una de las cosas que hemos detectado es un hueco demasiado grande entre el mundo de la educación y el mundo laboral. Por una parte, el mundo de la educación a menudo se ve como algo abstracto, basado en aulas, vinculado a libros, escritos, currículos formales y exámenes teóricos. Por otra parte, el mundo laboral se ve como algo concreto, con jefes

feroces y clientes descontentos, beneficios y despidos, máquinas ruidosas y mugre. Estos son estereotipos, por supuesto, pero con un punto de verdad. Y el problema simplemente es que esos dos mundos están demasiado separados el uno del otro.

Así que, si vemos lo que le ha ocurrido a María, nuestro diagnóstico es un fallo de conexión entre esos dos mundos.

En primer lugar, en el lado educativo, la debilidad al establecer los vínculos con el mundo laboral.

- Escasa orientación a la hora de elegir carrera profesional para aquellos que eligen la educación profesional; de ese modo, María no estaba en posición de entrar a considerar los riesgos u oportunidades de los diferentes itinerarios.

- Los cursos nominalmente profesionales que no están relacionados con las necesidades del mercado laboral y que no conducen a trabajos (el curso de medios de comunicación de María).

- Profesores de formación profesional que no tienen ni idea de las necesidades de los centros de trabajo modernos (su profesor de fotografía).

- Falta de equipos en las escuelas profesionales que sean relevantes para el mercado laboral moderno (material digital).

Y, en el lado del mercado laboral, fallo al considerar unos requisitos educativos más amplios:

- Formación y aprendizaje en el centro de trabajo que proporcionan un rango de habi-

lidades prácticas demasiado estrecho y, por tanto, que no proporcionan una preparación profesional más amplia que podría afianzar una carrera profesional (la titulación en fabricación de estufas).

- Supervisores de aprendices que no están cualificados para la tarea (con habilidades de enseñanza escasas).

- Atención inadecuada a conocimientos básicos en matemáticas y letras en algunos programas profesionales (tan fundamentales en el aprendizaje de toda la vida).

### Nuestras soluciones

Al hablar de las cosas que no funcionan, no se trata de echar por tierra la educación y la formación profesional. Es un componente altamente infravalorado de un sistema educativo moderno. Pero a menudo necesita reformarse para ayudar a las Marías del mundo.

Así que el mensaje de nuestro libro es muy sencillo. Transición efectiva de la escuela al trabajo, aprendizaje real para los trabajos, lo que significa que ese vacío entre culturas tiene que ser superado y hay que tender puentes para ello. Eso es un problema, seguro, que es más fácil de diagnosticar que de curar, pero quiero que saboreen lo que podría significar en términos concretos las recomendaciones detalladas recogidas en nuestro libro.

Nuestra respuesta es muy sencilla. Necesitamos sistemas de formación profesional que proporcionen las habilidades correctas, bien impartidas, en el lugar adecuado. Parece fácil, pero esas palabras esconden una gran complejidad. Así que intentaré explicar lo que quiero decir con habilidades correctas, bien impartidas y en el lugar adecuado.

## Necesitamos sistemas de formación profesional que proporcionen las habilidades correctas, bien impartidas, en el lugar adecuado

### Las habilidades adecuadas

Con esto me refiero, lo primero de todo, a la correcta mezcla de formación en la educación profesional, al número correcto de plazas para cocineros, técnicos en ordenadores y electricistas. Aquí necesitamos mecanismos que tiendan puentes para superar el vacío entre el aprendizaje y el trabajo, para garantizar que la mezcla de formación cumple con las necesidades del mercado laboral.

¿Y esto cómo se consigue? En primer lugar, es importante dejar que los alumnos escojan sus propios cursos de estudio, aunque con límites, porque el principal objetivo de la educación profesional es prepararse para trabajar. Esta formación también tiene que reflejar las áreas donde va a haber trabajo. Existen dos maneras de lograrlo: una es planificar la formación que contenga evaluaciones periódicas de las habilidades que probablemente se necesitarán en el futuro. Eso es complicado: es muy difícil hacer que todas esas previsiones detalladas sean correctas. La segunda manera, que tiene muchas ventajas, es vincular la formación con la que se pueda dar en el centro de trabajo. Esto automáticamente vincula la formación con las áreas donde los empresarios tienen un interés suficiente para proporcionar oportunidades de formación.

Así, por ejemplo, en Suecia, donde la pre-

ferencia del alumno ha dominado la formación profesional a nivel de educación secundaria superior, el estudio de la OCDE recomienda que el periodo de 15 semanas de experiencia laboral sea obligatorio en el programa. El efecto previsto es que la formación profesional esté en el campo donde los empresarios tienen un interés suficiente para ofrecer experiencia laboral.

Pero las habilidades correctas también significan que las titulaciones individuales como la de electricista, contengan el cóctel adecuado de habilidades requeridas. Eso significa garantizar habilidades básicas y transversales como conocimientos en matemáticas y letras, y habilidades transversales sencillas que permitan el desarrollo de la carrera profesional y un aprendizaje adicional, así como las habilidades prácticas que ayudarán a proporcionar trabajo justo después.

### Bien impartidas

Así que necesitamos las habilidades correctas, pero también necesitamos que esas habilidades estén bien impartidas. Este es el segundo punto: la calidad de la enseñanza y la formación, los profesores y los formadores.

Si miramos a los profesores y formadores en las instituciones de formación profesional, a menudo vemos de nuevo un vacío entre esta gente por un lado y el centro de trabajo por otro. El centro de trabajo moderno está cambiando muy rápido. Fijémonos en las reparaciones de vehículos, por ejemplo. Hace diez años los mecánicos diagnosticaban un fallo en un coche por el sonido del motor, el olor y el aspecto. En un coche moderno, los fallos se diagnostican enchufando un ordenador



al vehículo y haciendo pruebas que se comprueban en una página web proporcionada por el fabricante. Esto significa una serie de habilidades diferentes y una serie de equipos diferentes.

Sin embargo, demasiado a menudo, los profesores y los formadores de los programas profesionales dejaron el centro de trabajo hace demasiados años y, demasiado a menudo, la maquinaria utilizada en aquellas mismas instituciones para fines formativos está desactualizada. Esto no es sorprendente: a un programa profesional le cuesta mucho dinero imitar las actualizaciones constantes que se suceden en la industria. Pero, para hacer bien ese trabajo, la mano de obra en los programas profesionales necesita familiarizarse con la industria moderna. Esto significa, por ejemplo, oportunidades para los trabajadores de la industria de trabajar a tiempo parcial como formadores en escuelas y universidades. Significa animar a profesores y formadores



**Demasiado a menudo, los supervisores de los aprendices en la industria no saben suficiente sobre cómo enseñar. Necesitan más formación como profesores. Así, por ejemplo, en Noruega, la revisión de la OCDE recomendó la introducción de formación obligatoria para los supervisores de aprendices en los centros de trabajo**

res a pasar periodos de tiempo regulares en la industria para reciclarse.

En la industria vemos un problema diferente, un reflejo invertido de lo que acabo de describir. Demasiado a menudo, los supervisores de los aprendices en la industria no saben suficiente sobre cómo enseñar. Así que necesitan más formación como profesores. Así, por ejemplo, en Noruega, la revisión de la OCDE recomendó la introducción de formación obligatoria para los supervisores de aprendices en los centros de trabajo.

Una manera de ayudar a ambas partes es fomentar las asociaciones entre los programas profesionales y la industria. En Finlandia, por ejemplo, un plan permite a profesores individuales en programas profesionales asociarse con trabajadores individuales en la industria.

### En el lugar correcto

Pero no solo necesitamos las habilidades



correctas, bien impartidas. También necesitamos enseñarlas en el lugar correcto. Y la manera más directa de tender puentes para salvar el vacío entre el aprendizaje y el trabajo es llevar la enseñanza al centro de trabajo, hacer uso del aprendizaje del centro de trabajo. El lugar correcto muy a menudo es el centro de trabajo.

¿Qué es lo bueno del aprendizaje en el centro de trabajo? La formación en el centro de trabajo para los jóvenes tiene unas ventajas muy grandes. Para los alumnos, proporciona un entorno de aprendizaje sólido con un equipo moderno y los problemas del mundo real, con clientes incómodos y colegas difíciles. Permite a los alumnos conocer a un empresario y un centro de trabajo, ver si la ocupación es realmente lo que quieren hacer, y les ayuda a estar en contacto con al menos un empresario que podría suavizar su camino hacia la

consecución de un puesto de trabajo. Para los empresarios, los aprendices hacen un trabajo productivo. Tener aprendices es también una herramienta de contratación extremadamente efectiva, ya que permite que el rendimiento en el trabajo sea observado directamente.

### Implicación del empleador y del sindicato

Por supuesto, todo eso requiere apuntalar los mecanismos para unir el mundo laboral y el mundo del aprendizaje, promover la implicación de la industria en la impartición y la planificación de la formación profesional para gente joven. Esto no es algo que pueda simplemente dejarse en manos del gobierno o del sistema educativo.

Significa una asociación efectiva entre el go-

bierno, los empresarios y los sindicatos para garantizar que el mundo del aprendizaje esté conectado en todos los niveles con el mundo laboral.

### Conclusión: nuestro mensaje en resumen

Así que, en resumen, nuestro mensaje es sencillo y global:

- Necesitamos superar el vacío entre el aprendizaje y los trabajos.
- Podemos hacerlo proporcionando las habilidades correctas, impartidas de manera adecuada en el lugar correcto.
- Las habilidades correctas significan habilidades informadas por los requisitos del centro de trabajo.

- Habilidades bien impartidas significa profesores y formadores informados por los requisitos del centro de trabajo.

- El lugar correcto significa aprendizaje, cuando sea posible y práctico, en el centro de trabajo.

- Para apuntalar todas estas cosas, fomentar la asociación entre los programas profesionales, los empresarios y los sindicatos.

- Y los mensajes más amplios aquí no son solo aquellos sobre rutas profesionales; tratan, básicamente, sobre la transición de la escuela al trabajo para todos los alumnos de esas edades, sobre cómo evitar las transiciones abruptas y las discontinuidades, vinculadas a ese vacío intercultural; las transiciones abruptas pueden llevar al abandono de los estudios y al desempleo de los jóvenes.