

I. ¿Qué es un programa de aprendices?

Un programa de aprendices comporta cuatro elementos clave:

1. un trabajo que incluye una capacitación estructurada en el lugar de trabajo;
2. la combinación de capacitación en el lugar de trabajo y capacitación en el aula relacionada;
3. un contrato que establezca los derechos y responsabilidades de ambas partes; y
4. un certificado de las capacidades adquiridas, reconocido oficialmente por la industria.

La implementación de los programas de aprendices varía enormemente según la experiencia y el país en distintos aspectos: acuerdos institucionales, duración, cantidad de aprendices y calidad del contenido de las enseñanzas; así como a través de sectores y ocupaciones de cada país; y en términos de provisión y financiamiento de los empleadores. El cuadro 1 destaca las diferencias entre los programas de aprendices y otras formas de capacitación.

A diferencia de los pasantes o participantes de otros programas de capacitación, los aprendices cuentan con maestros que son colegas experimentados en el lugar de trabajo, y practican sus habilidades en asignaciones reales de trabajo, siguiendo un programa de capacitación estructurado y combinado con aprendizaje en el aula. Los programas de aprendices ayudan a los trabajadores a dominar no solamente habilidades ocupacionales relevantes, sino también otras habilidades relacionadas con el trabajo, donde se incluyen la comunicación, la resolución de problemas, la asignación de recursos y el trato con supervisores y un grupo diverso de compañeros de trabajo. La trayectoria profesional típica para un programa de aprendices va de aprendiz a oficial, después maestro, con la posibilidad de conseguir estudios superiores una vez finalizado en muchos países (por ejemplo, Suiza, el Reino Unido, Alemania). No existe otro modelo de capacitación que incluya las características indispensables que definen los programas de aprendices (un trabajo con un contrato,¹ un salario y un plan de aprendizaje estructurado en el lugar de trabajo con una duración fija, con un plan de capacitación articulado en el lugar de trabajo y fuera de él, liderado por el sector privado y que incluye una evaluación formal y una certificación reconocida por la industria).

Como se ha visto en el cuadro 1, comparados con los programas de aprendices, otros modelos no traen consigo un acuerdo contractual, no tienen una duración suficiente para aprender el alcance de una ocupación ni combinan la experiencia dentro y fuera del trabajo con capacitación técnica relacionada. Algunos modelos brindan la capacitación en el lugar de trabajo pero normalmente con menos estructura y no necesariamente conducen a la obtención de una certificación de la adquisición de habilidades.

¹ En la mayoría de los casos examinados fuera de la región de ALC, también se ofrece a los aprendices beneficios de seguro social como parte del acuerdo contractual.

Cuadro 1. Diferencias entre los programas de aprendices y otros tipos de capacitación

Característica/Tipo de capacitación		Programa de pre-aprendices o de prácticas	Pasantía	Programa de aprendices informal	Aprendizaje en el lugar de trabajo	Programa de aprendices
1	Salario	Quizás	Quizás	Quizás	✓	✓
2	Acuerdo contractual* (bilateral o tripartito)	✗	Quizás	Quizás	✓	✓
3	Marco legal	✗	✗	✗	✗	✓
4	Basado en el lugar de trabajo	✗	✓	✗	✓	✓
5	Plan de aprendizaje estructurado	✓	Quizás	✗	Quizás	✓
6	Capacitación en el lugar de trabajo	Quizás	Quizás	✓	✓	✓
7	Capacitación fuera del lugar de trabajo	✗	✗	✗	✗	✓
8	Evaluación formal	✗	✗	✗	✗	✓
9	Certificación reconocida por la industria	Quizás	✗	✗	✗	✓
10	Curriculum establecido con el sector privado al nivel de la industria	Quizás	Quizás	✗	✗	✓
11	Duración	Quizás	Quizás	Quizás	Quizás	Al menos 1 año
12	Población destinataria	Solicitantes de empleo jóvenes (o adultos) que necesitan preparación en habilidades blandas y cursos remediales para estar listos para trabajar como aprendices.	Estudiantes o jóvenes que no estudian y que quieren tener su primera experiencia laboral.	Principalmente jóvenes empleados en el sector informal, o bien en el sector formal, pero sin un programa de aprendices estructurado.	Jóvenes y adultos, empleados o desempleados, que reciben capacitación en el lugar de trabajo.	Estudiantes o jóvenes que no van a la escuela y/o adultos que están preparados para realizar un programa de aprendices en términos de poseer el nivel mínimo de habilidades blandas y habilidades básicas para el empleo

Fuente: Elaboración propia basada en Steedman (2012).

*En la mayoría de casos, el acuerdo contractual entre el aprendiz y el empleador incluye el pago de contribuciones al seguro social e impuestos a la nómina, acceso al seguro de salud y cobertura de accidentes laborales. En algunos casos, el Estado asume directamente parte de estos costos (por ejemplo, Turquía).

II. Diferentes programas para diferentes poblaciones objetivo

Los diferentes modelos de capacitación tienen distintas poblaciones objetivo, dependiendo del nivel de preparación de los individuos para el lugar de trabajo en cuanto a habilidades (blandas o socioemocionales, aritmética y alfabetización, técnicas), experiencia, edad y el objetivo de la capacitación de por sí. Comparados con los distintos tipos de capacitación, los **programas de aprendices** están dirigidos a los estudiantes jóvenes de educación vocacional (en el sistema dual de aprendices) o a jóvenes y adultos (que están en programas de aprendices) que pueden no estar estudiando y estén buscando una primera experiencia laboral y que puedan demostrar estar lo suficientemente preparados para comenzar a trabajar y aprender como aprendices. También se pueden utilizar para que la población adulta se recalifique o actualice en sus habilidades, y pueda optar a puestos de trabajo en nuevas ocupaciones.

Los **programas de pre-aprendices**, en contraste, son programas preparatorios dirigidos a los solicitantes de empleo jóvenes (o adultos) que necesitan reforzar sus habilidades blandas y las habilidades básicas de aritmética y de lectoescritura antes de estar listos para tomar un trabajo como aprendices (véase el recuadro 3). Generalmente, los **programas de pasantía** son oportunidades que ofrecen los empleadores a los estudiantes interesados en la industria durante menos de 12 meses (normalmente 3 meses), pueden no estar pagados o solo cubrir un estipendio, pueden no tener un plan de capacitación y pueden estar menos estructurados que la capacitación del programa de aprendices. Los **programas de aprendices informales** son un modelo típico de formación en economías informales. Las variaciones en términos de prácticas son múltiples, aunque la característica básica sigue siendo la misma: hay un acuerdo de capacitación –no obstante, es informal y está fuera del ámbito de un marco regulatorio– entre un principiante individual y un artesano con experiencia para transmitir las habilidades de un oficio. El **aprendizaje en el lugar de trabajo** también puede tener distintas variedades y típicamente está pensado para los trabajadores en activo en firmas que brindan oportunidades de capacitación.

III. Resultados: Evidencia de experiencias internacionales

Al comparar los programas de educación dual con otros tipos de educación técnica, los primeros logran mejores resultados en materia de empleo (Winkelmann, 1996). Los países con sistemas de educación dual tienen tasas de desempleo juvenil más bajas y de menor duración (Quintini y Manfredi, 2009; Quintini, Martin y Martin, 2007; Eichhorst, 2015; Riphahn y Zibrowius, 2015). También hay impactos positivos en la innovación (Rupietta y Backes-Gellner, 2015).

Los programas de aprendices también pueden constituir un buen pasaporte hacia mejores empleos para los jóvenes que están fuera del sistema escolar. Algunos países han elaborado programas de aprendices como forma de promover el aprendizaje estructurado de una ocupación para las personas que ya han salido de la escuela. Estos programas han demostrado brindar acceso a empleos más estables y mejor pagados, en comparación con otros programas con menos capacitación en el lugar de trabajo (Reed et al., 2012; Tyan, 2001), acortar el periodo de desempleo antes de obtener un primer empleo (Ryan, 1998; Bonnal, Mendel y Sofer, 2002), tener, en general, un efecto positivo en la reducción de la duración del desempleo en comparación con los programas de formación exclusivamente en aulas, y mejorar los salarios (Eichhorst, 2015).

Los programas de aprendices no solo mejoran las habilidades específicas a una ocupación, sino también las habilidades socioemocionales (Rose, 2004; Halpern, 2009). También hay evidencia de que los graduados de los programas pueden transitar entre una amplia gama de ocupaciones (Clark y Fahr, 2001).

En cuanto a ALC, existe evidencia en el caso de Brasil, donde una evaluación de impacto de la ley de aprendices indica que, después de completar el programa, los aprendices tienen más posibilidades de encontrar un trabajo formal no temporal y ganar salarios más altos a corto y mediano plazo que las personas comparables que no participaron en el programa (Corseuil et al., 2014).

Desde el punto de vista de la información cualitativa, la opinión de los empleadores con respecto a estos programas es en general positiva. Encuestas a empleadores realizadas por Manpower, por ejemplo, demuestran un alto nivel de satisfacción por parte de los empleadores con los programas de aprendices (Figura 1).

Figura 1. Resultados de la encuesta a empleadores, Manpower 2015.

¿Qué piensan los empleadores a nivel mundial sobre los programas de aprendices?



Fuente: Elaboración propia basada en Manpower (2015).

IV. Elementos esenciales para el éxito

Los programas que logran estos resultados favorables en términos de empleo, innovación, mejora habilidades tanto técnicas como blandas, y transiciones mas suaves para trabajadores y estudiantes suelen compartir una serie de características y elementos claves de diseño. Según la experiencia internacional, los programas de aprendices innovadores y efectivos deben estar orientados por 10 elementos esenciales:

1. Alineación con las estrategias de desarrollo del país
2. Mecanismos adecuados de gobernanza
3. Alto nivel de compromiso de los empleadores
4. Estructuras adecuadas de financiamiento e incentivos

5. Diseño curricular
6. Implementación adecuada del currículo
7. Metodologías de evaluación pertinentes para la ocupación
8. Certificación y oportunidades para que el aprendiz siga progresando
9. Apoyo mediante servicios de orientación vocacional y profesional
10. Mecanismos de aseguramiento de la calidad